

RELACIÓN ENTRE RENDIMIENTO ACADEMICO E INTELIGENCIA
EMOCIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA CORPORACIÓN
UNIVERSITARIA TECNOLOGÍA DE BOLIVAR

CAROLA GARNICA FARAK

YANIN SANTOYA MONTES

Tesis de grado para obtener el titulo de psicólogo

Asesor

OMAR FERNANDO CORTES

Psicólogo

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA TECNOLÓGICA DE BOLIVAR

FACULTAD DE PSICOLOGIA

CARTAGENA DE INDIAS D. T. Y C.

2002

Cartagena de Indias D. T y C., Abril 11 del 2002

Señores

Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar

Consejo facultad de Psicología

Dr. WILLIAM ARELLANO

Director de Investigaciones

Cordial Saludo,

Por medio de la presente me dirijo a ustedes a petición de las señoritas Carola Cecilia Garnica Farak Cod. 0213363 y Yanin Elena Santoya Montes Cod. 0213364, con el objeto de presentarles el trabajo de grado titulado **"RELACIÓN ENTRE RENDIMIENTO ACADEMICO E INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE PREGRADO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA TECNOLOGÍA DE BOLIVAR (0013020)"**, del cual como asesor autorizo y pongo a su disposición para su debido estudio, revisión y aprobación como requisito para obtener el título de Psicólogo.

Agradeciendo su atención y respuesta oportuna,

Atentamente,

OMAR FERNANDO CORTES

Psicólogo

Asesor

Cartagena de Indias D. T y C., Abril 11 del 2002

Señores

Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar

Consejo facultad de Psicología

Dr. WILLIAM ARELLANO

Director de Investigaciones

Cordial Saludo,

Por medio de la presente nos permitimos presentar a consideración de ustedes el trabajo de grado titulado **"RELACIÓN ENTRE RENDIMIENTO ACADEMICO E INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE PREGRADO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA TECNOLOGÍA DE BOLIVAR (0013020)"**, para su debido estudio, revisión y aprobación para como requisito para obtener el título de Psicólogo.

Atentamente,

Carola Cecilia Garnica Farak
Cod. 0213363

Yanin Elena Santoya Montes
Cod. 0213364

RELACIÓN ENTRE RENDIMIENTO ACADEMICO E INTELIGENCIA
EMOCIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA CORPORACIÓN
UNIVERSITARIA TECNOLOGÍA DE BOLIVAR

CAROLA GARNICA FARAK

YANIN SANTOYA MONTES

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA TECNOLOGICA DE BOLIVAR

FACULTAD DE PSICOLOGIA

CARTAGENA DE INDIAS D. T. Y C.

2002

NOTA DE ACEPTACIÓN

JURADO 1

JURADO 2

CARTAGENA DE INDIAS D. T. Y C., Abril 11 de 2002

ARTICULO 105

“La Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar, se reserva el derecho de propiedad intelectual de todos los trabajos de grado aprobados, y no pueden ser explotados comercialmente, sin su autorización”.

AGRADECIMIENTOS

Primero agradecemos a Dios nuestro Señor, quien nos regalo sabiduría, constancia , paciencia y amor para lograr superar todos los obstáculos y contratiempos que se presentaron a lo largos de estos años de vida universitaria.

A nuestras familias que siempre creyeron en nosotras, apoyándonos moral y económicamente.

Agradecemos a nuestra decana Maria del Pilar, quien desde el comienzo nos alentó a no desistir, a Ubaldo Montoya quien con su apoyo pudimos crear nuestro instrumento de evaluación, a los estudiantes de la Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar que de manera incondicional proporcionaron la información pertinente para el logro de nuestros objetivos.

Para finalizar queremos expresar nuestros agradecimientos a todas aquellas personas que de una u otra manera aportaron su granito de arena para la culminación de esta investigación.

TABLA DE CONTENIDO

	PAGINA
RESUMEN	
INTRODUCCIÓN	1
MARCO TEÓRICO	1
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	55
OBJETIVO GENERAL	56
VARIABLES	57
CONTROL DE VARIABLES	62
MÉTODO	64
Diseño	64
Participantes	64
Instrumento	68
Procedimiento	78
RECURSOS	81
CRONOGRAMA	82
RESULTADOS	82
DISCUSIÓN	95
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla	Pág.
Tabla 1	
<u>Distribución de participantes ubicados en los niveles de Inteligencia Emocional.....</u>	<u>84</u>
Tabla 2	
<u>Distribución de participantes ubicados en los niveles de Inteligencia Emocional por sexos.....</u>	<u>85</u>
Tabla 3	
<u>Distribución de participantes ubicados en los niveles de Inteligencia Emocional por programas.....</u>	<u>87</u>
Tabla4	
<u>Distribución de participantes ubicados en los niveles de Inteligencia Emocional por niveles académicos.....</u>	<u>89</u>
Tabla 5	
<u>Distribución de participantes ubicados en los niveles de Inteligencia Emocional por rango de promedio acumulado</u>	<u>91</u>
Tabla 6	
<u>Tabla de correlaciones de Inteligencia Emocional con edad y nivel académico.....</u>	<u>93</u>

LISTA DE FIGURAS

Pág.

<u>Figura 1</u> : Distribución de los puntajes de Inteligencia Emocional de acuerdo al numero de participantes.....	83
<u>Figura 2</u> : Distribución de los porcentajes de participantes ubicados en los niveles de Inteligencia Emocional.....	84
<u>Figura 3</u> : Distribución de participantes ubicados en los niveles de Inteligencia Emocional por sexos.....	86
<u>Figura 4</u> : Distribución de participantes ubicados en los niveles de Inteligencia Emocional por programas.....	88
<u>Figura 5</u> : Distribución de participantes ubicados en los diez niveles académicos por niveles de Inteligencia Emocional.....	90
<u>Figura 6</u> : Distribución de participantes ubicados en los niveles de Inteligencia Emocional por rangos de promedio acumulado.....	92
<u>Figura 7</u> : Comparaciones entre los factores de Inteligencia Emocional	94

Resumen

Para establecer la Relación entre Rendimiento Académico e Inteligencia Emocional se trabajó con una población de 1760 estudiantes de pregrado, de la cual se eligió una muestra de 336 pertenecientes a la CUTB, matriculados en el primer periodo del año 2002.

El diseño de investigación utilizado fue de tipo descriptivo correlacional ya que se describió el perfil de Inteligencia Emocional y se halló la correlación entre las dos variables de estudio.

Se diseñó el instrumento o Cuestionario de Inteligencia Emocional CIE-25 para medir Inteligencia Emocional, se aplicó la prueba piloto con la cual obtuvo una confiabilidad de 0.7483.

Luego se aplicó la prueba a la muestra seleccionada, al analizar los resultados se encontró que se cumplió la hipótesis alternativa cuatro, ya que la correlación entre las variables fue de 0.098 la cual es positiva pero poco significativa, rechazándose así la hipótesis de trabajo. Encontramos que la población presenta Inteligencia Emocional media.

INTRODUCCIÓN

Hace algunos años se creía que el desempeño académico era el determinante del éxito o el fracaso de una persona en su vida profesional. En la actualidad esta concepción ha ido cambiando, ya que cada día se está más convencido de que aquellas personas que más alto o más rápidamente ascienden en sus carreras y manejan con destreza su vida personal, son las que poseen un mayor coeficiente de inteligencia emocional y no sólo un buen desempeño académico.

Para lograr obtener un buen rendimiento académico se requiere tiempo, dedicación y calma; la inteligencia emocional requiere dirigir, saber actuar, decidir rápida y coherentemente. Esta requiere de lo emocional y lo racional en todos los aspectos de la vida especialmente en las relaciones interpersonales.

En la mayoría de las entidades educativas, si no en todas, utilizan el rendimiento académico del estudiante como el criterio fundamental para promover a un alumno, ya que este es indicador principal del aprendizaje y de la preparación profesional del estudiante, olvidando muchas veces que habilidades como trabajo en equipo, empatía o motivación también aportan al crecimiento integral del estudiante.

Gozalbez (1990) define el rendimiento académico como el máximo aprovechamiento que logra el estudiante a través del proceso de enseñanza aprendizaje.

La Real Academia de la Lengua lo define de manera muy similar como el producto o utilidad que se le da a la enseñanza, por ello dentro de los objetivos y criterios de la educación el rendimiento académico podría definirse como el producto de la enseñanza que es expresado en forma de calificación, las cuales son medidas proporcionadas por los exámenes; dichas calificaciones son generalmente numéricas y cumplen con la función de indicar el progreso escolar del alumno.

En un estudio realizado sobre el origen social y rendimiento escolar se toma como variable dependiente el rendimiento escolar definido operativamente como los resultados obtenidos por los alumnos en las calificaciones escolares, las pruebas objetivas y la percepción que el profesor tiene del alumno en distintas manifestaciones de la vida del aula, como conclusión de este estudio se encontró que las calificaciones constituyen la mejor definición del rendimiento escolar, pero no todas las calificaciones del curso, sino solamente las que obtienen los alumnos en lo que se considera áreas principales. (García, 1986)

En la investigación realizada por Molina y García (1984), sobre el éxito y el fracaso escolar, se encontró que las calificaciones escolares son uno de los factores predictivos de mayor estabilidad que se conocen con relación al rendimiento escolar de cursos o de niveles superiores.

Se denomina rendimiento escolar y académico al nivel de conocimiento demostrado en un área o materia, comparado con las norma(edad y nivel educativo) se puede tener una buena capacidad intelectual y unas buenas aptitudes y sin embargo no estar obteniendo un rendimiento adecuado. Esto puede ser debido a: baja motivación o falta de interés, poco estudio, estudios sin método, problemas personales u otras causas ([http://perso.wanadoo.es/angel.saez/a-044_analisis_del_rendimiento_academico_\(adap_jimenez\).htm](http://perso.wanadoo.es/angel.saez/a-044_analisis_del_rendimiento_academico_(adap_jimenez).htm)).

González, Iriarte y Mela (1997) definen el Rendimiento Académico como el nivel de productividad alcanzado en las actividades escolares. Al igual mencionan el decreto 1860 de 1994, el cual considera que el alumno tiene un buen rendimiento escolar cuando usualmente hace y dice lo que se le exige, pero nada más. La categorización de buen o mal rendimiento se establece teniendo en cuenta la evaluación que se le realiza a los estudiantes durante el proceso de enseñanza aprendizaje.

En el reglamento académico de la Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar edición publicada en el año 2000, se encuentran descritos los parámetros establecidos para evaluar el desempeño académico de los estudiantes, en el numeral sexto, artículo 47 hace referencia a la evaluación académica del estudiante, entendiéndose por evaluación académica del estudiante, el proceso sistemático mediante el cual se verifica el nivel de logros en el proceso enseñanza - aprendizaje.

La medición se efectúa mediante exámenes y trabajos que se realizan durante el desarrollo de cada una de las asignaturas en la ejecución del Plan de Estudios y cuya valoración se expresa en una calificación siendo esta definida en el artículo 66 como la ponderación de las mediciones realizadas en el proceso de evaluación durante el desarrollo de una asignatura y se expresa mediante un número de dos dígitos comprendidos entre cero, cero (0.0) y cinco, cero (5.0) (Art. 66) (Reglamento Académico, 2000)

La calificación mínima aprobatoria para cualquier asignatura es tres, cero (3.0) excepto para exámenes de validación (Art. 67) (Reglamento Académico, 2000)

La calificación obtenida en el proceso de evaluación se clasifica en parciales y finales, y son obligatorias en el desarrollo de todas las asignaturas (Art. 68). (Reglamento Académico, 2000)

En todas las asignaturas se debe entregar al decano respectivo un mínimo de calificaciones parciales de las que se obtiene una calificación final (Art. 69). (Reglamento Académico, 2000)

La calificación final corresponde al promedio aritmético de las calificaciones parciales (Art. 70). (Reglamento Académico, 2000)

Cada calificación tiene equivalencia conceptual de acuerdo con los siguientes criterios: de 0.0 a 0.9 se denomina incompetente, de 1.0 a 1.9 muy deficiente, de 2.0 a 2.9 deficiente, de 3.0 a 3.4 aceptable, de

3.5 a 4.0 bueno, de 4.1 a 4.5 muy bueno y de 4.6 a 5.0 sobresaliente (Art. 71). (Reglamento Académico (2000))

La institución determina la condición académica de un estudiante mediante el índice de su rendimiento académico, el cual se establece calculando el Promedio Ponderado por Periodo Académico Regular (PPR) y el Promedio Ponderado Acumulado (PPA). (Art. 72). (Reglamento Académico, 2000).

El promedio ponderado de un periodo académico regular mide el índice de rendimiento en ese período y se calcula de la siguiente manera: A) Se multiplica la calificación definitiva obtenida por el estudiante en cada asignatura matriculada en el periodo por el numero de créditos de la misma; B) Se suman todos los productos y el resultado se divide por el total de créditos considerados en el calculo (Art 74), (Reglamento Académico, 2000)

El Promedio Ponderado Acumulado (PPA) mide el índice de Rendimiento Académico hasta el nivel de avance del estudiante y se calcula de la siguiente manera: a) Se multiplica la calificación obtenida por el estudiante en cada una de las asignaturas cursadas hasta la fecha del calculo por el números de créditos de cada una de ellas; b) se suman los productos así obtenidos y el resultado se divide por el total de créditos considerados en el cálculo (Art. 74), (Reglamento Académico, 2000).

Con base en lo anterior se puede decir que dentro de la Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar el criterio de mayor validez y

confiabilidad para medir el rendimiento académico suelen ser las calificaciones escolares obtenidas por el alumno.

A pesar de que las calificaciones escolares han sido objeto de múltiples críticas desde el punto de vista universitario, ya que es un tipo de evaluación más bien sumativa que formativa constituye el mejor indicador del rendimiento académico.

Cuándo hablamos de rendimiento académico, asumimos que este depende y se consigue muchas veces por la inteligencia que la persona posea para adquirir el aprendizaje, pero ¿Qué es la inteligencia?, las definiciones que se han dado de inteligencia son innumerables, por lo que al citar algunas de las más significativas lo hacemos con finalidades meramente introductorias sin el menor propósito exhaustivo.

No existe un consenso sobre lo que es inteligencia, es un término que implica un significado y puede entenderse solamente en virtud de un conjunto de hechos y teorías asociadas a él « la palabra inteligencia se deriva del latín *inteligence* - *entis*, el que entiende, entendido, perito, comprendido» (Corominas, 1984).

A través del tiempo el hombre ha mostrado un significativo interés en la inteligencia, tratando de dar a este constructo, una definición racional; definiéndola como "La capacidad agregada o global del individuo para actuar con propósito, para pensar racionalmente y para habérselas de manera efectiva con el medio ambiente, es global porque caracteriza la conducta individual como un todo, es un agregado porque se halla

compuesto de elementos o habilidades, las cuales, aunque no complementen son cualitativamente diferenciables” (Weschler, 1973).

Además la inteligencia es definida como la interacción entre herencia y ambiente que da como resultado la capacidad de adquirir, recordar y utilizar conocimientos, entender conceptos tanto concretos como abstractos, sus respectivas relaciones de objetos, ideas y hechos aplicados y utilizados para resolver problemas (Piaget, 1976).

Howard Gardner (1983) citado por Goleman (1996); afirma que la inteligencia es un producto resultante de la acumulación de conocimientos sobre el cerebro y las culturas humanas. Para este autor la “Inteligencia es un potencial biológico y psicológico; ese potencial es capaz de ser realizado en mayor o menor medida como una secuencia de factores experienciales, culturales y motivacionales que afectan a la persona”.

El primer intento serio de analizar la inteligencia humana mediante medios científicos se remonta a comienzos de siglo cuando el filósofos Herbert Spencer, el estadístico Karl Pearson y Francis Galton introdujeron al estudio de la inteligencia, las nociones de medida, evolución y genética experimental. «Spencer propuso la teoría de los jerárquicos de las funciones neuronales en lo cual un grupo básico de actividad se desarrolla mediante etapas muy definidas que se dirigen a formas cada vez más especializadas» (Eysenck y kamin, 1986).

Galton y Cattell citados por Puente; Poggiolli y Navarro (1995) habían utilizado estímulos sensoriales para evaluar la inteligencia pero Binet y

sus colaboradores cambiaron esos estímulos simples por otros que requerían de procesos superiores de pensamiento.

Estos investigadores elaboraron test psicométricos que surgieron del interés por medir a través de métodos estadísticos, la posibilidad de desempeño de los individuos en situaciones escolares; teniendo como criterio, el aprovechamiento en la escuela oficial en cuanto a su rapidez para aprender, a fin de diseñar condiciones especiales para quienes lo requerían. Binet y Simons hicieron importantes aportes al actual enfoque del desarrollo de la inteligencia, definiendo esta como «aquellos procesos mentales de un individuo que le permite tomar y mantener una dirección sin distraerse, adoptar medios afines y criticar sus propios esfuerzos por solucionar problemas.

El primer test que mide coeficiente intelectual (de aquí en adelante CI) lo elaboró Alfred Binet en 1905 con la ayuda de Theodone Siron. Según Goleman (1996), el CI es el número de respuestas de un individuo dados en una prueba que contiene un conjunto de problemas.

Este test fue ideado con el fin de ayudar a los maestros a clasificar a sus alumnos conforme a sus diversos niveles de capacidad. El psicólogo Norte Americano Lewis Terman revisó la serie original de preguntas y, en 1916, la publicó en los Estados Unidos. Poco después, cuando dicho país entro en la guerra, se empezó a utilizar ampliamente, ya que el ejercito necesitaba un método para seleccionar a los reclutas inteligentes a fin de convertirlos en oficiales. El test se hizo muy popular al ser fácil de aplicar

y proporcionar al parecer un resultado directo: el famoso CI o cociente intelectual. No se precisan conocimientos de psicología para saber que una persona con un CI de 130 es más inteligente que otra con un CI de 100 (Lewis, 1985).

El test consiste en una especie de carreras de obstáculos intelectuales, con vallas cada vez mas altas. Se continua hasta que el sujeto no alcanza a franquear una prueba en particular. El número de obstáculos arroja la edad mental del individuo. Si un niño de nueve años se las arregla para franquear los obstáculos intelectuales correspondiente a los once, su edad mental será igual a once. Para obtener el CI, se divide la edad mental por la edad física y se multiplica el total por 100. En la actualidad el método de calculo se ha reemplazado por una serie de tablas estándar, y la expresión CI, ahora inapropiada, solo se conserva a causa de su vulgarización (Lewis, 1985).

La creencia de la inteligencia innata (exclusivamente regulada por mecanismos genéticos) dominó en el pensamiento psicológico hasta la segunda guerra mundial, entendiendo la concepción de la inteligencia como un proceso genéticamente predestinado, propia de los investigadores de la psicología animal según los cuales la inteligencia es una organización de las conductas que nacen más o menos auténticamente del desarrollo morfológico.

Piaget consideraba que al abordar un estudio sobre el nacimiento de la inteligencia no podía dejarse de lado la consideración de las relaciones

entre la razón y la organización biológica. «Ante todo es evidente que ciertos factores hereditarios condicionan el desarrollo intelectual, del mismo modo el organismo no sería capaz de adaptarse a las variaciones ambientales sino estuviera ya organizado» (Felman, 1995).

Concepciones más recientes en la psicología como la Revolución Cognitiva, que surgió alrededor de la década de los años sesenta y setenta, le otorgaron una significativa importancia a la forma como interviene la herencia y el ambiente en el carácter mismo de la inteligencia.

Entre los científicos cognoscitivos que han adoptado esta nueva visión de interpretar y analizar la inteligencia se encuentra Robert Sternberg, quien la define como un conjunto de habilidades de pensamiento y de aprendizaje, que son utilizados en la resolución de problemas académicos y cotidianos, que pueden ser estudiados y estimulados separadamente. Propuso además la teoría triádica de la inteligencia, que consta de tres puntos importantes o subteorías, el primer punto de la primera subteoría es la *Componencial*, que especifica los mecanismos mentales responsables de la planificación, ejecución y evaluación de la conducta inteligente; la segunda es la subteoría *Experiencial* que le otorga gran importancia a las conductas adquiridas para la confrontación con lo novedoso y la automatización del proceso informativo y por último la *Contextual*, la cual define como inteligente toda conducta que tenga como objeto la adaptación consciente, la

selección y la configuración del medio ambiente en función de los intereses y necesidades de las personas. "El desarrollo intelectual ocurre como resultado de la interacción dinámica, de creciente, efectividad y compilación entre todos los procesos competentes" (Puente, Piggiolli y Navarro, 1995).

La educación moderna y el adiestramiento han estructurado con una mentalidad muy ensalzada de lógica y análisis, con un plan de estudio construido alrededor de gramática, aritmética, raciocinio reduccionista, análisis a base de formulas y memorización de la ultima cosecha de datos. Hemos tratado de utilizar esta inteligencia inerte para formarnos como perfectos estudiantes y teóricos profesionales: no prácticos, adaptables o creativos; no como personas reales sino de apariencia perfecta, con alto CI y realizaciones, hablando académicamente (Cooper, 1997).

En el año 1920 Thordinke publica un artículo titulado «la inteligencia y sus usos», en donde da paso a una mejor comprensión de lo que significa inteligencia e introduce el componente social en su definición. En dicho artículo Thordinke señala la existencia de tres tipos de inteligencia las cuales son la inteligencia abstracta, la inteligencia mecánica y la inteligencia social.

Existen varios tipos de inteligencia: a) Inteligencia abstracta, la cual emplea conceptos abstractos como símbolos (verbales, numéricos, etc.) y se refiere a la capacidad de hallar la ley mediante la cual estas se

relacionan; b) Inteligencia concreta, enfatiza el manejo eficaz de objetos concretos al enfrentarse a situaciones nuevas; c) Inteligencia general, definida como la capacidad o aptitud que tienen las personas partiendo de la base de experiencias pasadas; d) Inteligencia Mecánica, es la capacidad general de un sujeto para ocuparse de mecanismos y manejar su funcionamiento (Piaget, 1976).

El profesor Howard Gardner (Universidad de Harvard), investigador de la Inteligencia Emocional y crítico del CI, ha desarrollado una distribución de la Inteligencia que podría revolucionar nuestro sistema escolar. Gardner menciona ocho magnitudes en la inteligencia: Inteligencia lingüística (hablar y explicarse de manera comprensible y convincente, poder explicar historias originales), Inteligencia musical (recordar una melodía específica, interpretar, componer), Inteligencia lógico – matemática, Inteligencia espacial (orientación con los puzzles y con mapas), Inteligencia corporal y cinéstica (bailar, practicar deporte, moverse, habilidad en el uso de herramientas). (Solergibert, 1997)

Así mismo las teorías de la inteligencia han incluido dentro de sus concepciones otras categorías que tienen mucho más en cuenta al ser como un ente social, marcado por aquellos procesos que implican continua interacción con los demás como es la inteligencia social la cual es la actuación eficaz de un individuo ante nuevas situaciones que implican relaciones mutuas entre los miembros de un grupo. (Piaget, 1976)

Para Gardner (1995) "Cada cultura construye sus propios sistemas simbólicos y le da a sus experiencias un significado a su propia interpretación. Por esto son la inteligencia interpersonal e intrapersonal dos formas de conocimiento que se hallan entrelazadas en cualquier cultura, y no se puede desarrollar la una sin la otra".

Por esto Gardner citado por Goleman(1995) plantea la existencia de estos dos tipos de inteligencia, y las define como: **Inteligencia interpersonal** la cual es la capacidad para discernir y responder adecuadamente al humor, el temperamento, las motivaciones y los deseos de los demás, y **la inteligencia intrapersonal** que se refiere a la capacidad de formar un modelo preciso y realista de uno mismo y ser capaz de usar ese modelo para operar eficazmente en la vida, teniendo acceso a los propios sentimientos y la capacidad de distinguirlos y recurrir a ellos para guiar la conducta.

Es a través de la interacción con el medio que el ser humano aprende y hace uso de los sistemas simbólicos de la cultura y las inteligencias personales toman su forma característica. "La capacidad de conocerse uno mismo y de conocer a otros es una parte de la cognición humana". (Bruner, 1987)

En los últimos años ha surgido la necesidad de comprender cómo las emociones juegan un papel importante en el desarrollo de la inteligencia; cómo estas pueden impedir su curso o cómo pueden potencializar el desarrollo de la misma.

Como respuesta a esta forma de concebir la inteligencia, investigadores motivados e interesados en este nuevo enfoque como el psicólogo Setter Salovey considerado como el padre de la Inteligencia emocional; retoma estos dos aspectos de los que habla Gardner en su teoría de las inteligencias personales, afirmando por su parte que las emociones, intervienen inevitablemente en la forma en como nosotros resolvemos los problemas. "Cada emoción ofrece una disposición definida a actuar; cada una nos señala una dirección que ha funcionado bien para ocuparse de los desafíos humanos" (Goleman, 1996).

Salovey plantea que personas que no aprenden a regular sus emociones pueden acabar siendo esclavos de sí mismos. Una sociedad que no fomenta la inteligencia emocional crea individuos insatisfechos, solitarios y alienados. Otro de los investigadores ha sido el filósofo Daniel Goleman escritor del libro *La Inteligencia Emocional* que realiza una compilación a escala internacional sobre investigaciones, proyectos, programas y centros que se dedican a ejecutar estrategias basadas en la cotidianidad de las emociones y la inteligencia. Uno de los programas es sobre el ABC "Programa de la ciencia del yo". Los temas tratados son, Conciencia de sí mismo, en el sentido de reconocer los propios sentimientos y construir un vocabulario adecuado para expresarlo, aprender a ver los vínculos entre pensamiento, sentimientos y reacciones, saber si los pensamientos y los sentimientos están gobernando decisiones. Tomar conciencia de sí mismo también implica tomar

conciencia de las propias fortalezas y debilidades y verse bajo una luz optimista (Goleman, 1996).

Peter Salovey y Daniel Goleman coinciden en afirmar que la capacidad de comprender las emociones y los sentimientos propios y los ajenos, influyen notablemente en el desarrollo y la eficacia del intelecto, que en última instancia sería este uno de los logros de los que significa ser inteligente emocionalmente.

La palabra emoción puede definirse simplemente como la aplicación de «movimiento», metafórica o literalmente, a sensaciones básicas las cuales no son en sí mismas positivas o negativas, mas bien actúa como la más poderosa fuente de energía humana, de autenticidad y empuje que ofrecen un manantial de sabiduría intuitiva (Cooper, 1997).

La raíz de la palabra emoción es «motere» del verbo en latín «mover», además del prefijo «e» que implica alejarse, lo que sugiere que en toda emoción hay implícita una tendencia a actuar; que las emociones conducen a la acción es evidente cuando observamos a niños o animales; solo es en los adultos «civilizados» en los que tan a menudo encontramos la gran anomalía del reino animal; emociones - impulsos arraigados que nos llevan a actuar - divorciadas de la reacción evidente (Goleman, 1996).

Las emociones son un sistema de señales que nos dan la información que necesitamos en un momento dado para ordenar nuestra conducta; si

perdiéramos nuestro sistema de señales nos haríamos propensos a la agresión, el retraimiento y otras conductas desadaptadas (Cooper, 1997).

Las emociones son fenómenos multidimensionales. En parte las emociones son estados afectivos subjetivos. Hacen que nos sintamos de una manera en concreto, por ejemplo rabiosos o felices. Las emociones también son respuestas biológicas, reacciones fisiológicas que preparan al cuerpo para la acción adaptativa. Cuando sentimos emoción, nuestros cuerpos entran en un estado de activación que no se da cuando no sentimos emoción; nuestro corazón empieza a latir con fuerza, los músculos se tensan y la respiración acelera su ritmo (Reeve, 1994).

Finalmente las emociones son fenómenos sociales, estas producen emociones faciales y corporales características que comunican nuestras experiencias emocionales internas a los demás (Reeve, 1994).

Todas las emociones son impulsos para actuar, planes instantáneos para enfrentarnos a la vida que la evolución nos ha inculcado. En nuestro repertorio emocional, cada emoción juega un papel singular con nuevos métodos para explorar el cuerpo y el cerebro, los investigadores están descubriendo más detalles fisiológicos acerca de cómo cada emoción prepara el organismo para una clase distinta de respuesta: con la *ira* la sangre fluye a las manos y así resulta más fácil tomar un arma o golpear a un enemigo; el ritmo cardíaco se eleva y un aumento de hormonas como la adrenalina genera un ritmo de energía lo suficientemente fuerte para originar una acción vigorosa. Con el *miedo*, la sangre va a los

músculos esqueléticos grandes, como los de las piernas, y así resulta más fácil huir, y el rostro queda pálido debido a que la sangre deja de circular por él (creando la sensación de que la sangre «se hiela»). Al mismo tiempo el cuerpo se congela aunque sea solo por un instante, tal vez permitiendo que el tiempo determine si esconderse sería una reacción mas adecuada. Los circuitos de los centros emocionales del cerebro desencadenan un torrente de hormonas que ponen al organismo en alerta general, haciendo que se prepare para la acción, y la atención se fija en la amenaza cercana, lo mejor para evaluar que respuesta ofrecer (Goleman, 1995).

Entre los principales cambios biológicos de la *felicidad* hay un aumento de la energía disponible, y una disminución de aquellos que generan pensamientos inquietantes pero no hay un cambio determinado de la fisiología salvo una tranquilidad, que hace que el cuerpo se recupere más rápidamente del despertar biológico de las emociones desconcertantes. Esta configuración ofrece al organismo un descanso general, además de buena disposición y entusiasmo para cualquier tarea que se presente, y para esforzarse por conseguir una gran variedad de objetivos. El *amor*, los sentimientos de ternura y la satisfacción sexual dan lugar a un despertar parasimpático: el opuesto fisiológico de la movilización «lucha o huye» que comparten el miedo y la ira. La pauta parasimpática, también llamada “respuesta de la relajación”, es un conjunto de reacciones de todo el organismo, que genere un estado

general de calma y satisfacción facilitando la cooperación (Goleman, 1995).

El levantar las cejas en expresión de *sorpresa*, permite un mayor alcance visual y también que llegue mayor luz a la retina. Esto ofrece más información sobre el acontecimiento inesperado, haciendo que resulte más fácil distinguir con precisión lo que está ocurriendo e idear el mejor plan de acción. La expresión de *disgusto* es igual en el mundo entero y envía un mensaje idéntico: algo tiene un sabor o un color repugnante o lo es en sentido metafórico. La expresión facial de disgusto - el labio superior torcido a un costado mientras la nariz se frunce ligeramente - sugiere, como señaló Darwin, un intento primordial de bloquear las fosas nasales para evitar un olor nocivo o de escupir un alimento perjudicial (Goleman, 1995).

Una función importante de la *tristeza* es ayudar a adaptarse a una pérdida significativa, como la muerte de una persona cercana, o una decepción demasiado grande. La tristeza produce una caída de la energía y el entusiasmo por las actividades de la vida, sobre todo por las diversiones y los placeres y, a medida que se profundiza y se acerca a la depresión, hace más lento el metabolismo del organismo. Este aislamiento introspectivo crea la oportunidad de llorar por una pérdida o una esperanza frustrada, de comprender las consecuencias que tendrá en la vida de cada uno y, mientras se recupera la energía, planificar un nuevo comienzo. Esta pérdida de energía puede haber obligado a los

primeros humanos entristecidos - y vulnerables - a permanecer cerca de casa donde estaban más seguros (Goleman, 1995).

La vida emocional es un ámbito que al igual que las matemáticas y la lectura, puede manejarse con mayor o menor destreza y requiere un singular conjunto de habilidades. Y saber hasta que punto una persona es experta en ellas es fundamental para comprender porque triunfa en la vida, mientras otra con igual capacidad intelectual acaba en un callejón sin salida: la aptitud emocional es una meta - habilidad y determina lo bien que podemos utilizar cualquier otro talento incluido el intelecto puro (Cooper, 1997).

Existen muchos caminos para triunfar en la vida, y muchas esfera en las que otras aptitudes reciben su recompensa desligadas de los conocimientos técnicos uno de estos caminos es la inteligencia emocional la cual es uno de los temas que ha revolucionado el campo de la psicología en los últimos años esta definida como la habilidad que nos permite tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo, acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud hepática y social que nos brindará más posibilidades de desarrollo personal (Goleman, 1995).

También es definida como la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y las agudezas de las emociones como fuente de energía humana (Cooper, 1997).

Además Hendiré Weisinger (1998), define la inteligencia emocional como el uso inteligente de las emociones: de forma intencional, hacemos que nuestras emociones trabajen para nosotros, utilizándolas con el fin de que nos ayuden a guiar nuestro comportamiento y a pensar de manera que mejoren nuestros resultados.

La inteligencia emocional se emplea para describir las cualidades emocionales que parecen tener importancia para el éxito, estas pueden incluir la empatía, la expresión de los sentimientos, el control de nuestro genio, la independencia, la capacidad de adaptación, la simpatía, la capacidad de resolver los problemas de forma interpersonal, la persistencia, la cordialidad, la amabilidad y el respeto (Aspiro, 1997).

La inteligencia emocional deriva de cuatro elementos esenciales que funcionan como los componentes básicos del ADN, si se alimentan de la experiencia estos elementos nos permiten desarrollar capacidades específicas, que son la base de nuestra inteligencia emocional. El primer componente básico es la capacidad de percibir, valorar y expresar emociones con precisión; el segundo es la capacidad de poder experimentar o de generarlos a voluntad, de determinados sentimientos, en la medida en que faciliten el entendimiento de uno mismo o de otra persona; el tercero es la capacidad de comprender las emociones y el conocimiento que de ella se deriva y por ultimo esta la capacidad de regular las emociones para fomentar un crecimiento emocional e intelectual (Weisinger, 1998).

Estos cuatro componentes básicos fueron establecidos por los psicólogos Jun Mayer, de la universidad de New Hampshire, y Peter Salovey de Yale, auténticos pioneros que en 1990 acuñaron también el término “Inteligencia Emocional”. Cada uno de estos componentes básicos representa capacidades, que combinadas, dan lugar a la inteligencia emocional. Se organizan de modo jerárquico y cada nivel superior incorpora y desarrolla las capacidades de los niveles inferiores (Weisinger, 1998).

Goleman (1999) propone un marco de trabajo de la aptitud emocional la cual se deriva en dos, **aptitud personal** y **aptitud social**. La **aptitud personal** se divide en autoconocimiento, autorregulación y motivación.

El *autoconocimiento* se refiere a tener un profundo entendimiento de nuestras emociones, fortalezas, debilidades, necesidades e impulsos. Las personas con un fuerte autoconocimiento no son demasiado críticas y tampoco tienen esperanzas irreales. Más bien, son honestos consigo mismo y con los demás. El autoconocimiento se extiende al entendimiento que cada persona tiene de sus valores y metas, una persona altamente autoconciente sabe hacia donde se dirige y porque; son capaces de hablar en forma abierta y precisa, aunque no necesariamente de forma efusiva acerca de sus emociones y del impacto que estas tienen en su vida. Las personas autoconcientes conocen sus fortalezas y debilidades y se sienten cómodas al hablar de estas. Muchas

veces tienen un afán por la crítica constructiva. Una forma de identificar a personas con autoconocimiento es por la confianza en sí mismas, ya que tienen una fuerte comprensión de sus capacidades y son menos propensas a dejarse llevar, a fallar, por ejemplo con tareas en exceso forzadas y también saben cuando pedir ayuda. Los riesgos que toman en su trabajo son calculados. Nunca aceptan un reto que saben que no pueden manejar solos (Goleman, 1999).

Para desarrollar autoconocimiento es importante aprender a reconocer los propios sentimientos y construir un vocabulario adecuado para expresarlos; aprender a ver los vínculos existentes entre pensamientos, sentimientos y reacciones; saber si los pensamientos o los sentimientos están gobernando las decisiones; ver las consecuencias posibles de elecciones alternativas y aplicar este conocimiento a todos los aspectos de nuestra vida o aquellos que nos causen mayor dificultad (Goleman, 1996).

La segunda de las aptitudes personales es la *autorregulación* o *autocontrol*, la cual es la habilidad para controlar o redirigir impulsos y estados de ánimo. Es la capacidad de modular y dominar las propias acciones de manera apropiada, es una sensación de control interno. La autorregulación también se refiere al manejo efectivo de los impulsos biológicos; es como una conversación interna continuada; es el componente de la inteligencia emocional que nos libera de ser prisioneros de nuestros sentimientos. Quienes están comprometidos en esta

conversación interna, como cualquier otra persona, se ponen de mal humor y sienten impulsos emocionales pero encuentran la manera de controlarlos y canalizarlos de forma útil (Goleman, 1999).

Es importante darse cuenta de lo que hay detrás de cualquier sentimiento (por ejemplo, el dolor que provoca enfado), para así aprender formas de manejar la ansiedad, el enojo y la tristeza. Además es importante hacerse cargo de las responsabilidades que generan los actos y las decisiones, y en asumir los compromisos (Goleman, 1996).

Una persona debe estar en capacidad de autorregular sus impulsos para generar un clima de confianza y de equidad, manteniendo normas de honestidad e integridad. La autorregulación también es fundamental en términos de competitividad ya que estas personas son muy adaptables al cambio. Quien logra manejar sus emociones, logra manejar el cambio. Cuando se anuncia un nuevo cambio, no entran en pánico, ya que son capaces de moverse al nuevo ritmo, son altamente adaptables, en muchas ocasiones están en capacidad de liderar el cambio. Las señales de la autorregulación emocional no son difíciles de pasar por alto: propensión a la reflexión y el pensamiento, conformidad con la ambigüedad y el cambio, integridad y habilidad para decir no a los instintos impulsivos. Como el autoconocimiento a menudo la autorregulación no se recompensa. Las personas que pueden dominar sus emociones son consideradas muchas veces como frías y faltas de pasión. Los temperamentos vehementes y explosivos son considerados

líderes clásicos y sus explosiones pueden considerarse como signos de cariño y fortaleza (Goleman, 1999).

Y como tercer componente de la **aptitud personal** encontramos la *motivación* es la que impulsa a alcanzar los logros mas allá de las expectativas propias y las de los demás. Muchas personas están motivadas por razones externas que van más allá del dinero y del status. La primera señal de motivación es una pasión por el trabajo mismo, estas personas buscan desafíos creativos, les encanta aprender y se enorgullecen del trabajo bien hecho. Despliegan gran energía para mejorar sus resultados. Personas así, a veces suelen mostrarse impacientes con lo establecido. Siempre se cuestionan porque las cosas se hacen de esta manera y no de otra. Siempre buscan explorar nuevos enfoques en su trabajo. Las personas con alta motivación suelen pedir que se les exija más. Si se tiene motivación en combinación con autoconciencia no se correrá el riesgo de exceder las propias capacidades pero tampoco se caerá en metas demasiado fáciles de alcanzar. Permanecen optimista aunque la calificación de su desempeño este en su contra. En estos casos la motivación se combina con la autorregulación para superar sentimientos de frustración y depresión que aparecen después de un fracaso. Otra característica importante de las personas altamente motivadas es el compromiso real con su trabajo y con su grupo, a pesar de las ofertas tentadoras en otros grupos (Goleman, 1999).

Goleman (1999) considera la motivación como la aptitud magistral, escribiendo al respecto lo siguiente: "En la medida en que nuestras emociones entorpecen o favorecen nuestra capacidad de pensar y planificar para llevar a cabo el entrenamiento con respecto a una meta distante, para resolver problemas y conflictos se define el límite de nuestra habilidad para utilizar nuestras capacidades mentales innatas, y así determinar nuestro desempeño en la vida".

Esto es, cuando se realiza una actividad y gracias a esto se experimenta entusiasmo y placer, entonces se está motivado con respecto a lo que se hace y éstos sentimientos llevan a alcanzar logros y metas. Al estudiar la motivación podemos encontrar que esta tiene varias características:

a) Control del impulso: Este es el éxito del autocontrol emocional. La capacidad de retrasar el impulso es la base de una serie de esfuerzos que lleva a alcanzar una meta. En un estudio realizado a niños de cuatro años, iniciado por Walter Mischel (1960), se les plantea la posibilidad de obtener dos bombones, si esperaba a terminar su tarea se le recompensaría con dos bombones, y si no esperaba solo se le entregaría uno. Al seguir la trayectoria de la vida de éstos niños hasta la secundaria, se encontró que los que habían resistido la tentación, como adolescentes eran personas eficaces, seguras de sí mismas y más capaces de enfrentarse a las frustraciones, aceptaban desafíos, confiaban en ellos mismos, eran comprometidos, a diferencia de los que se

quedaron con el bombón, que una década después se mostraban lentos, desconfiados, propensos a celos y a la envidia (Goleman, 1999).

b) Control del humor: Los cambios de humor en algunos momentos “influyen en el pensamiento o en la manera en que percibimos lo que sucede a nuestro alrededor”. Esto de cierta forma afecta la consecución de metas; las emociones que no podemos controlar incapacitan para pensar; la ira, la ansiedad, hacen a las personas propensas a fracasar en la actividad que se realiza mientras las experimentan; por el contrario, “el buen humor mientras dura, favorece la capacidad de pensar con flexibilidad y con mayor complejidad”, así las personas pueden ser más creativas y resuelven problemas más fácilmente (Goleman, 1999).

c) Esperanza: Goleman (1996) afirma que la esperanza es “creer que se tiene la voluntad y también los medios para alcanzar sus objetivos, sean estos cuales fueran”, lo que significa que no importando los contratiempos y obstáculos la actitud siempre será positiva frente a la posibilidad de alcanzar la meta, lo que en algún momento permite experimentar menos ansiedad ante la presión de obtener unos resultados.

d) Optimismo: El autor define el optimismo como “una actitud que evita que la gente caiga en la apatía, la desesperanza o la depresión ante la adversidad”, ya que a través de él, las personas pueden asumir el control de las situaciones, porque si estos no son agradables, consideran que tienen la capacidad para cambiarlos, pero cuando las personas son

presumidas creen que las circunstancias se deben a situaciones o características inmodificables, y por consiguiente son más propensas al fracaso.

e) Estado de absorción: Es un estado en el que la gente dedica toda su atención exclusivamente a la tarea que está realizando, ignorando lo que acontece alrededor de la actividad que realiza. Es una sensación de deleite espontáneo, de suma gratificación, en este estado el trabajo difícil resulta fácil.

La segunda aptitud es la **aptitud social** la cual determina el manejo de las relaciones, dentro de esta se encuentran la empatía y las habilidades sociales. La *empatía* es la habilidad social clave para entender la apariencia emocional de los demás; nos permite captar los sentimientos, necesidades e intereses ajenos, la cual nos permite tratar a las personas de acuerdo con sus reacciones emocionales. De todas las dimensiones de la inteligencia emocional la empatía es la más fácil de reconocer. Ser empático no significa adoptar los sentimientos de otros como propios y tratar de complacer a todos, esta significa considerar los sentimientos de los demás junto con otros factores en el proceso de toma de decisiones. Esta habilidad se construye en la medida en que la persona desarrolla la capacidad de identificar y conocer sus propias emociones (Goleman, 1999).

Esta capacidad empieza a desarrollarse desde la infancia, ya que los bebés se sienten perturbados cuando oyen llorar a otro bebé o cuando

perciben intranquilidad o ansiedad en las personas que los atienden. Al año de edad los niños experimentan las emociones de los demás como si fueran propias y en realidad no distinguen que son del otro, después del primer año diferencian un poco más que son distintos de los demás pero no identifican las emociones de los otros, a los dos años empiezan a darse cuenta de que sus sentimientos son diferentes de los del otro y pueden reconocer algunas emociones, lo que afectan sus actuaciones con respecto a tal suceso, cuando están en la etapa final de la infancia son capaces de comprender la aflicción de los demás más allá de la situación actual (Goleman, 1996).

Las personas empáticas están siempre sintonizadas con la sutileza del lenguaje cultural y pueden interpretar el mensaje más allá de las palabras, además poseer un profundo entendimiento de las diferencias étnicas y culturales (Goleman, 1999).

Por último podemos encontrar las *habilidades sociales* las cuales tienen que ver con las habilidades de las personas para manejar las relaciones con los demás. No es sólo asunto de ser amistoso, se trata de amistad con un propósito: Conducir a las personas hacia donde usted desea. Las personas con habilidades sociales tienden a tener un amplio círculo de conocimiento y tienen un don para encontrar cosas en común con personas de todo tipo; un don para despertar simpatía. Esta red de conocidos está lista para ser activada cuando sea necesario. Estas habilidades sirven de apoyo a ciertas actitudes entre estas las de

influencia, que consiste en la capacidad de utilizar tácticas efectivas para la persuasión. Las personas con esta actitud suelen ser hábiles para convencer a la gente, buscar agradar a los demás; utilizan estrategias complejas como influencias indirectas para lograr consenso y apoyo (Goleman, 1999).

El arte de relacionarse exige el máximo desarrollo del autocontrol y la empatía, habilidades que contribuyen a la eficacia en el trato con los demás; las personas que no lo desarrollan, aunque sean altamente inteligentes pueden tener fracasos en sus relaciones con los demás.

Las habilidades sociales le permiten a las personas dar forma a un encuentro, movilizar o inspirar a otros, prosperar en las relaciones íntimas, persuadir e inferir, tranquilizar a los demás". La clave de manejar las relaciones con los demás está en identificar lo que siente la gente, manejándolo asertivamente (Goleman, 1996).

Paul Ekman y Wallace Friesen (1975) en su libro Desenmascarar el rostro, habla de tres formas en que la gente demuestra sus emociones: minimizar las emociones, exagerar las emociones, reemplazar las emociones. Esta última hace referencia en que cuando el evento o la otra persona provoque una emoción desagradable, se expresa lo contrario y de lo bien que se emplee esa forma, es decir, saber cuándo y cómo hacerlo puede ser un elemento de éxito en las relaciones interpersonales. Goleman (1996) lo considera un factor de la inteligencia emocional, ya que la expresión de las emociones provoca respuestas a quien se le hace

y en ocasiones se cometen errores. Las emociones pueden pasar de una persona a otra, mediante la imitación de sus gestos, su tono de voz; esto por lo general pasa del más enérgico al más pasivo, de allí que es posible fijar el tono emocional de una interacción lo que significa en una determinada situación, guiar el estado emocional del otro, es decir, la influencia emocional, lo que nos permite decir por ejemplo, que alguien es un buen orador o que convenció a su público de lo que exponía.

Thomas Hatch y Howard Garnerd (1990) identifican como componentes de la inteligencia interpersonal los siguientes:

a) Organización de grupos: Es la habilidad de coordinar una red de personas.

b) Negociación de soluciones: Es la habilidad de ser mediador, de realizar acuerdos de prevenir o resolver conflictos.

c) Conexión personal o empatía: Es la capacidad de reconocer y responder a las emociones y preocupaciones de las demás personas.

d) Análisis social: Capacidad de detectar y mostrar comprensión con respecto a los sentimientos, los motivos y las preocupaciones de la gente.

Estos componentes son los ingredientes necesarios del encanto y del éxito social; las personas inteligentes socialmente son la clase de gente con la que los demás quieren estar, porque ejercen influencia positiva emocionalmente, y son capaces de adaptar su desempeño social para asegurar que logran el efecto deseado. El éxito de éstas personas

está en que sin dejar de ser ellos mismos pueden coordinar sus emociones con las de los demás para producir situaciones agradables.

Por otra parte Cooper (1997), plantea el modelo de los cuatro pilares que saca a la inteligencia emocional del campo del análisis psicológico y las teorías filosóficas, y lo coloca en terreno del conocimiento directo, el estudio y la aplicación, para explicar el desarrollo de la inteligencia emocional en el trabajo y en la vida. Estos autores desarrollaron un modelo de cuatro pilares, que son:

1. Conocimiento emocional: Crea un espacio de eficiencia personal y confianza mediante honestidad emocional, energía, conciencia, retroinformación emocional, intuición emocional, responsabilidad y conexión, estos se explican a continuación:

a) Honestidad emocional: Es estar atento a lo que el corazón dice que es verdad. Ser emocionalmente honesto es ser más real y auténtico, respetarse a sí mismo y a los demás. Las emociones ofrecen una lógica intuitiva; ésta intuición está muy ligada con la inteligencia emocional la que puede ser de gran valor para el éxito profesional y personal (Cooper y Sawaf, 1997).

b) Energía emocional: En el transcurso de la vida y el trabajo son muchos los altos y bajos que se presentan. Si ante ciertas situaciones estresantes se elige una actitud de desahogo atacando a los demás, entonces se ha experimentado pérdida de contacto con la inteligencia emocional y poder creativo (Cooper y Sawaf, 1997).

c) Retroalimentación emocional: Se refiere a las sensaciones, en las cuales se presentan señales que en ocasiones impulsan para actuar. Es necesario dirigir activamente la energía emocional para hacer más de las cosas que se deben hacer, mezclando la autodisciplina, guía interior y empuje emocional (Cooper y Sawaf, 1997).

d) Intuición práctica: Para lograr el éxito, se hace necesario desarrollar la capacidad de intuición y empatía. La intuición es la percepción más allá de las sensaciones físicas, lo cual está muy relacionado con la inteligencia emocional. La intuición alimenta el razonamiento, la voz secreta de la intuición es la empatía, la cual es la clave para tener éxito en la vida (Cooper y Sawaf, 1997).

2. Aptitud emocional: Es la forma de autenticidad del individuo; su credibilidad ampliando su círculo de confianza y capacidad de escuchar, manejando los conflictos que se presenten. Por medio de la aptitud emocional se crean cualidades que le permite a las personas poner en práctica las destrezas del conocimiento emocional, desarrollando mayor autenticidad y credibilidad. Dentro de la aptitud emocional se encuentra:

a) Presencia auténtica: Es necesario lograr que se dé el diálogo con el fin de dar apertura al cambio; es más fácil laborar de ésta forma, ya que permite no encerrarse en sí mismos. (Cooper y Sawaf, 1997).

b) Radio de confianza: Es importante tener confianza de nosotros mismos, de las decisiones que se toman. Cuando se confía lo suficiente

de sí mismo, la persona se inspira e inspira a los demás, se es más creativo y eficaz, de tal forma que se obtienen mayores probabilidades de triunfar. Además, la confianza tiene una influencia significativa en la eficiencia del grupo, ya que pueden expresar abiertamente sus sentimientos y diferencias, y lograr un acuerdo entre todos los miembros. Aunque para lograrlo, se debe estar seguro que existe suficiente credibilidad por parte de las otras personas, ya que sin éstas no puede haber confianza (Cooper y Sawaf, 1997).

c) Descontento constructivo: Puede originar ideas creativas y oportunidades para crear más confianza y conexión. En las organizaciones, los directivos tratan de evitar que se den desacuerdos, ya sea por falta de experiencia al mantener un diálogo acalorado o por temor a perder el control. Muchas veces se teme entrar en desacuerdos por temor a expresar lo que en realidad se piensa o se siente en determinada situación (Cooper y Sawaf, 1997).

d) Elasticidad y renovación: En diversos momentos se sufre ciertas adversidades que hay que superar. Dependiendo el grado de complejidad puede cambiar la vida, éstos golpes duran, son emocionales, pero definitivamente forman el carácter. En las instituciones educativas se han experimentado situaciones de desaprobación o rechazo a manos de un grupo de personas que no se consideran importantes. Aunque importa lo que piensen los demás, se necesita adaptabilidad y elasticidad emocional para poder tomar decisiones acertadas, entendiendo que es importante

que decir o hacer lo que se piensa hacer. De ésta manera se logra la renovación emocional, es decir el equilibrio o integración de la vida (Cooper y Sawaf, 1997).

3. Profundidad Emocional: Se exploran maneras de conformar la vida y el trabajo, y de respaldar ésta con integridad, compromiso y responsabilidad. Se destina a la exploración teniendo en cuenta lo que se es y lo que se puede llegar a ser. Lo importante es explorar y tener la experiencia; al experimentar se aprende y dependiendo de las circunstancias atravesadas se aprende a determinar si se sigue siendo el mismo. La profundidad emocional está conformado por:

a) Potencial único y propósito: Un propósito se refiere a donde se quiere llegar en la vida, lo que ofrece dirección y orientación. Además, es una manera tradicional de formar carácter y liderazgo. Siempre se trabaja por un propósito aún cuando nunca se alcanza. Es necesario vivir y reconocer el potencial único y propósito, de lo contrario se podría sentir que hay algo que falta (Cooper y Sawaf, 1997).

b) Compromiso: En la vida se pueden tener metas establecidas que se persigan, pero sin una fuerte motivación para llevarlas a cabo, es decir sin compromiso emocional no se llegará muy lejos. Los ejecutivos y líderes saben que la motivación es vital, es más vital que las destrezas intelectuales o técnicas. En realidad, lo que mueve es el corazón, no la cabeza. Pero para ello, se debe tener valor para enfrentar las situaciones y experimentar, ya que a veces se quieren hacer las cosas, pero no se

hacen por miedo, por temor, lo que determina inseguridad. Mientras se tenga un nivel de compromiso se seguirá perseverando en él, para llegar a donde se desee llegar, para lo cual se debe asumir la responsabilidad de la propia verdad interior, asumiendo la responsabilidad de los actos. (Cooper y Sawaf, 1997).

En el ambiente universitario, es muy importante tomar esto en consideración, ya que al hacerse un compromiso con una tarea específica, ésta deber ser realizada en el tiempo estimado y eficazmente. El significado de compromiso emocional va guiando a las personas hasta llegar al éxito académico o al cumplimiento de sus metas a corto plazo (Cooper y Sawaf, 1997).

c) Integridad aplicada: Significa aceptar plena responsabilidad, comunicarse clara y abiertamente, cumplir lo que se promete, evitar agendas ocultas y tener el valor de dirigirse a sí mismos y dirigir el grupo (Cooper y Sawaf, 1997).

Son tres las características básicas de la integridad, discernir lo que es correcto de lo que es incorrecto, actuar de acuerdo con ese discernimiento aún a costa personal, decir claramente que se actúa según su leal saber y entender de lo que es correcto y lo que es incorrecto (Cooper y Sawaf, 1997).

Definitivamente, no se puede tener integridad sin ser honesto, pero sí se puede ser honesto teniendo poca integridad; ella es una característica del carácter, no de la personalidad. Al considerar lo

anterior, se logra de manera efectiva incluir una habilidad fundamental en nuestro desarrollo tanto en el ámbito académico, laboral y personal, lógicamente empezando por nosotros mismo para poder dirigirnos a los demás.

d) **Influencia sin autoridad:** Cuando se habla de autoridad en la inteligencia emocional, se logra dar cuenta que la inteligencia emocional ejerce mejor su influencia sin manipulación ni autoridad. Una persona con una alta inteligencia emocional tiende a ser dirigido más a lo interior, buscando formas respetuosas y creativas para ejercer influencia, lo cual se expresa en una forma de influencia denominada resonancia, que es todo sentimiento y pensamiento que influye en el ser, lo que es irradiado a los demás. (Cooper y Sawaf, 1997).

4) Alquimia emocional: Consiste en la capacidad de fluir con los problemas y presiones, y de asumir el futuro construyendo capacidades para percibir soluciones ocultas y nuevas oportunidades (Cooper y Sawaf, 1997).

La alquimia emocional está conformada por:

a) **Flujo intuitivo:** Muchas veces, se tiene como una especie de sexto sentido que nos lleva justo al sitio donde se debe actuar. Esto se hace necesario interiorizarlo, aplicándolo a la vida en el ámbito académico. Son varias las experiencias de flujo intuitivo, las cuales se caracterizan por el alto nivel de realización del individuo, al igual que el grado de alerta; lo que da un elevado sentido de mérito personal y satisfacción. En

la vida es importante seguir los instintos intuitivos, los cuales se encuentran al alcance de todos. La intuición es una dimensión superior de la inteligencia emocional y hoy se reconoce como una habilidad humana natural, la cual se debe considerar en la solución de problemas y en la toma de decisiones (Cooper y Sawaf, 1997).

b) Desplazamiento reflexivo en el tiempo: Es la capacidad para imaginar que en realidad la persona misma se encuentra allí, de tal forma que se reflexione y se disponga para hacer algo eficaz y tal vez innovativo y creativo en el futuro. Además, capacita para afrontar lo mismo que están afrontando otras personas proporcionando un instinto de la situación. En el ámbito educativo, es recomendable desarrollar la capacidad de desplazarse en el tiempo, lo cual mantendría abierto más tiempo los impulsos creativos. Es un método en realidad sencillo pero eficaz al expresar sentimientos y captar la creatividad del grupo (Cooper y Sawaf, 1997).

c) Percepción de la oportunidad: Al percibir las oportunidades se extiende la conciencia utilizando los cinco sentidos junto con la intuición y los instintos; además de todas las modalidades de la inteligencia humana, lo cual facilita estar pendientes del presente pero además tener la capacidad de presentar más allá. Una de las características de los hombres y mujeres con alta inteligencia emocional está en la capacidad que tienen de sentir más lejos y rápidamente que los que sólo tienen CI.

De esta manera se pueden dar oportunidades por medio de los cuales se logra aprender, innovar y triunfar (Cooper y Sawaf, 1997).

En la vida y en las universidades las personas se sienten más comprometidas y entusiastas cuando desarrollan sus mejores esfuerzos en tareas tal vez sencillas pero creativas, con el ideal de diseñar y de descubrir algo nuevo. Así, las personas tienden a estar más abiertas y dispuestas sin que exista un bloqueo o barrera, por el contrario, que se desarrolle de tal forma que se aprovechen los obstáculos que se atraviesen en el camino para adquirir aprendizaje (Cooper y Sawaf, 1997).

d) Creando el futuro: Crear el futuro es importante porque se debe contribuir a crearlo de manera activa y apasionada, debido a que se debe tener el suficiente valor para asumir los riesgos creativos que se presenten. Para ello se deben unificar los sentimientos, pensamientos, porque con ellos se logra acumular capacidades, talentos, sueños, entre otros (Cooper y Sawaf, 1997).

Un aspecto importante a considerar dentro de la creatividad que se necesita, es el sentido del humor, el cual fomenta el flujo intuitivo, logrando que las personas se encuentren más dispuestas para ayudar a los demás. Por medio del buen humor y el entusiasmo, se logra hacer frente a los desafíos que se presentan en la vida, dando éstas valor para cambiar y aprender de las experiencias que se presenten, por lo cual la inteligencia emocional se convierte en un factor clave para manejar todas

las situaciones, siendo una fuente primaria del impulso que despierta e inspira para avanzar hacia lo desconocido. De allí, la importancia de implementarlo en la vida y organizaciones educativas, logrando un cambio que realmente empiece por uno mismo y de ésta manera se imparta a los demás (Cooper y Sawaf, 1997).

Al lograr el cambio en nosotros mismos, con nuestras actitudes y comportamientos, se logrará ser mejor persona y en un futuro no muy lejano mejor profesional, ya que al incluir estas habilidades en los programas educativos estarían graduándose de la universidad jóvenes con más oportunidades, con mayor autonomía, con mayor capacidad de desarrollo, brindando más que el mero conocimiento adquirido en las aulas de clase.

Otro autor que propone el concepto Inteligencia Emocional es Peter Salovey el cual la define como la habilidad para recibir emociones de tal forma que se ayude a pensar para entenderlas y lograr el conocimiento emocional para regular reflexivamente las emociones, de modo que promuevan el conocimiento intelectual y emocional” (Mayer; Salovey; Caruso, 1997).

El dominio de la inteligencia emocional abarca un número discreto de habilidades emocionales, estas habilidades pueden ser clasificadas en cuatro niveles o campos. La primera de ellas y la más básica de las habilidades es la percepción, atención y evaluación de las emociones. Esta hace referencia a la exactitud con la cual los individuos pueden identificar

las emociones y el contenido emocional. “El infante distingue tempranamente las expresiones faciales emotivas y responde a las emociones de sus padres”. De este modo los seres humanos aprendemos a identificar los estados emocionales propios y de los demás, a diferenciarlos a medida que vamos creciendo y aprendiendo ha ser capaces de manifestar exactamente nuestros sentimientos. “Los individuos emocionalmente inteligentes conocen la expresión y manifestación de las emociones, también son sensibles a la expresión falsa o manipulativa de las mismas” (Mayer, Salovey y Caruso, 1997).

La segunda de las habilidades es la - facilitación emocional del pensamiento -, hace alusión a la emoción que actúa sobre la inteligencia “Describe los eventos emocionales que asisten al proceso intelectual. Las cuales sirven como un sistema de alerta especialmente desde el nacimiento”. El infante llora cuando quiere leche, afecto o satisfacer otra necesidad, y ríe como respuesta a las sonrisas y otros placeres. “Las emociones operan desde el principio, para señalar cambios importantes en la persona y en el ambiente. Cuando la persona madura sus emociones empiezan a formar y a mejorar el pensamiento, dirigiendo la atención de una persona hacia los cambios importantes” (Mayer, Salovey y Caruso, 1997).

En el marco de este segundo componente de habilidades se reconocen tres contribuciones más de la emoción al pensamiento; estas son: Primero, la emoción como generador de indicadores. Como

argumenta Salovey, (1997), "Mientras las personas crecen, la habilidad para generar sentimientos se favorece con la planificación. El individuo puede anticiparse a cómo podría sentirse al entrar a una nueva escuela, al tomar un nuevo trabajo, al encontrarse con la crítica social". Segundo, la emoción como disparador de las perspectivas. "La emocionalidad puede ayudar a las personas a considerar perspectivas múltiples. El juicio según el tipo de ánimo envuelve el buen humor que conduce al pensamiento optimista; el mal humor, al pensamiento pesimista"; Tercero, la emoción como facilitador de formas de razonamiento (por ejemplo el inductivo versus el deductivo) pueden ser facilitados por medio de los distintos tipos de humor.

La tercera habilidad es el entendimiento emocional y el análisis de las emociones, en otras palabras: el empleo del conocimiento emocional hace referencia a la habilidad para entender las emociones. "El niño aprende simultáneamente lo que quiere decir cada sentimiento respecto a las relaciones. Los padres por ejemplo le enseñan a los hijos la conexión entre la tristeza y la pérdida ayudando al niño a reconocer que está triste porque su mejor amigo no jugará más con él". Aquí vemos como el conocimiento emocional se va adquiriendo desde la infancia y se va desarrollando a lo largo de la vida, incrementándose el entendimiento de estos significados emocionales. "El razonar acerca de la progresión de los sentimientos dentro de una relación interpersonal es el corazón de la inteligencia emocional" (Mayer, Salovey y Caruso, 1997).

Cuando los individuos experimentan claridad en sus sentimientos, logran mantener sus opiniones y creencias sin importar los fenómenos externos. “Cuando se relacionó la medición de EMEC (Escala Meta-Emotiva del Carácter) con otras mediciones de emotividad y afectividad negativa, se encontró que la depresión se asoció con la baja claridad de la discriminación de los sentimientos” (Salovey, 1997).

Es claro que la cultura inmediata donde cada individuo se desarrolla es la base de las relaciones posteriores que este vaya a establecer en futuro; según Daniel Goleman una de las razones por las que se puede quedar desorientados por los arranques emocionales que a menudo datan de una época temprana de la vida, en donde no se comprendían los acontecimientos; estas situaciones de alguna forma han quedado registradas en el cerebro emocional que es la amígdala. Josep le Doux cree que “la memoria emocional del cerebro, puede explicar la razón por la que los traumas de la infancia pueden afectarnos como adultos” (Shapiro, 1997).

El cuarto y más alto campo de habilidades es la - regulación de las emociones - que busca promover el crecimiento emocional e intelectual. Este campo hace mención de la regulación consciente de las emociones en uno mismo y en el de los demás con el fin de aumentar el crecimiento emocional e intelectual. “Solo si una persona le presta atención a los sentimientos puede aprender algo acerca de ellos”. El acceso al manejo de esta habilidad le permite a las personas calmarse cuando sienten rabia

o estar disponibles a aliviar la ansiedad de otra persona; sin embargo estos cuatro campos o factores se agruparon en tres factores. El primero de ellos corresponde al factor atención que enmarca las habilidades más básicas; este tipo de atención como afirma Goleman (1996), abarca todo lo que pasa por la conciencia de una forma imparcial, como un testigo que tiene interés pero no reacciona”.

El segundo factor es el de claridad que engloba la capacidad para entender, discriminar y utilizar el contenido emocional, por último el tercer factor es el de regulación que hace mención a la capacidad para ajustar o mantener los cambios de humor. Es importante anotar que este proceso de regulación se ve entorpecido muchas veces por aquellos factores internos y externos por los que se encuentra expuesto el ser humano, impidiéndole solucionar problemas en un momento dado, lo que genera en él un estado de angustia que lo imposibilita a actuar. “Si no se encuentra la solución, la angustia puede tornarse más severa, se intensifica la sensación de malestar y las percepciones se limitan en forma paralizante (Goleman, 1996).

La capacidad para comprender lo que está sucediendo y servirse de la experiencia pasada, es suplantada por la concentración en el malestar. La persona se vuelve incapaz de reconocer sus propios sentimientos, el problema, los hechos, la evidencia y la situación en la cual se encuentra envuelto” (Aguilera, 1976).

A medida que se crece, los padres le enseñan a sus hijos a expresar o controlar las emociones en determinada situación; por ejemplo, sonreír en público aún cuando uno se sienta triste, no llorar aún cuando se tenga ganas de hacerlo, entre otros. Gradualmente estas divisiones entre el sentimiento y la actuación se internalizan: el niño empieza a aprender que se puede separar las emociones del comportamiento". Cuando maduramos aprendemos a reflexionar acerca de los estados de ánimo y de las emociones; estas reflexiones se pueden vislumbrar en afirmaciones tales como "No comprendo totalmente como me siento «o» este sentimiento influye en mi manera de pensar". Estas reflexiones constituyen lo que Salovey denominaría la meta-experiencia del estado anímico-la cual se divide en dos partes: la meta-evaluación y la meta-regulación. La primera, incluye la forma en que una persona presta atención a su estado anímico, y que tan claro lo visualiza. La segunda hace referencia a que el individuo está tratando de mejorar una emoción perjudicial, de disminuir una buena o de dejar quieto su estado anímico. Esta meta-habilidad del estado anímico está relacionada con los fenómenos relevantes tales como: cuanto tiempo un individuo insiste en permanecer en sus experiencias traumáticas. "Los individuos emocionalmente inteligentes generan un número de planes futuros y toman mejores ventajas aprovechando oportunidades y exhibiendo rasgos de persistencia ante los retos; tienen actitudes positivas ante la vida que

los llevan a obtener mejores resultados y grandes recompensas para ellos mismos y los demás” (Mayer, Salovey y Caruso, 1997).

Cuando una persona puede ser consciente de lo que siente, también en ese momento adquiere la libertad para responder, enfrentar y cambiar sus emociones. Y cuando adquiere la anterior característica (autorreflexión para conocer y controlar las emociones) comienza a desarrollar la inteligencia emocional y así mismo a adquirir la conciencia de sí mismo. Esta claridad con respecto a las emociones puede reforzar otros rasgos de la personalidad como el ser independiente, el estar seguro de los propios límites, el poseer una buena salud psicológica y el tener una visión positiva de la vida (Mayer, Salovey y Caruso, 1997).

Esta adquisición y desarrollo de conciencia de sí mismo, le brinda al ser humano la posibilidad de conocer hasta donde puede desarrollar sus potencialidades. Para una persona ser consciente de sí mismo significa la posibilidad de “Sentir y valorar” los elementos que son de trascendental importancia en su vida y tomar con respecto a ellos decisiones de las cuales depende su destino y lograr de esta manera un mayor nivel de satisfacción y felicidad personal (Mayer, Salovey y Caruso, 1997).

Una persona que adquiere la inteligencia emocional es la que tiene acceso a sus propios sentimientos y la capacidad para distinguirlos y recurrir a ellos para guiar su conducta.

El ser humano además necesita reconocer las causas de sus emociones y el proceso que las acompaña para decidir cual es la forma

más apropiada de manejarlas este equilibrio no es la supresión emocional, sino, reconocer, que cada emoción tiene su valor significativo. Para lograr este equilibrio, la persona debe evitar irse al extremo de llevar una vida sin pasión en las cuales las emociones son apagadas, neutrales y crean distancias entre las personas. Al mismo tiempo deben evitar perder el control de las emociones y desarrollarlas de una manera extrema y persistente, de modo que se vuelven patológicas como sucede en los casos de depresión inmovilizante, la ansiedad abrumadora, la furia ardiente y la agitación maniaca (Goleman, 1996).

Con lo antes expuesto el auge que la inteligencia emocional ha tenido dentro del campo de la psicología, ha sido debido a la buena visión de este nuevo modelo de la inteligencia; que no se limita únicamente al estudio de las habilidades mentales, por el contrario incluye un conglomerado de destrezas que no necesariamente son adquiridas a través de la formación académica, ni determinadas por factores hereditarios como la herencia, la raza, el sexo, la religión, entre otros. La inteligencia emocional se traspola a cada uno de los actos que comprometen directa o indirectamente el manejo de las emociones y pensamientos.

Alguna vez conocimos individuos a quienes les fue muy bien en la escuela pero fracasaron en la vida, y al contrario; igualmente conocemos personas con mucho dinero con sentido común o creatividad que quizá no salieron muy bien librados en las pruebas académicas.

El CI e inteligencia emocional no son conceptos opuestos sino más bien distintos. Todos mezclamos intelecto y agudeza emocional; las personas que poseen un elevado CI pero una Inteligencia emocional escasa (o un bajo CI y una elevada inteligencia emocional) son, a pesar de los estereotipos relativamente pocas. En efecto, existe una ligera correlación entre CI y algunos aspectos de la Inteligencia Emocional, aunque lo suficientemente baja para que resulte claro que estas son entidades totalmente independientes (Goleman, 1995).

El estudio de la inteligencia emocional puede hacerse a través de los trabajos realizados desde las diferentes escuelas tradicionales en psicología. Un recorrido histórico sobre el concepto de inteligencia lleva casi obligatoriamente a comenzar con la tradición psicometrica, al ser esta escuela la que más productividad y más contribuciones importantes han realizado, siguiendo a Siegler y Dean (1989), los enfoques psicometricos de la inteligencia se caracterizan por su énfasis en cuantificar y ordenar las habilidades intelectuales de las personas, en la confianza de test generales de la inteligencia como base para sus datos y en el uso del análisis factorial para analizarlos. Desde esta perspectiva los seres humanos estamos dotados de un conjunto de factores o rasgos de los que cada individuo dispone de manera diferente. Estas diferencias individuales en los factores hacen referencia a las diferencias en el rendimiento intelectual (Goleman, 1996).

Jack Block, psicólogo de la universidad de California de Berkeley, ha hecho una comparación de dos tipos teóricos puros utilizando una medida de lo que él llama «elasticidad del ego», algo bastante similar a la inteligencia emocional (incluye las principales habilidades sociales y emocionales): personas con elevado CI versus personas con elevadas aptitudes emocionales. Las diferencias son reveladoras. El tipo puro de CI elevado (esto es, dejando de lado la inteligencia emocional) es casi una caricatura del intelectual, experto en el ámbito de la mente pero inadecuado en el mundo personal. El perfil difiere levemente en el caso de hombres y mujeres. El hombre de elevado CI se caracteriza por una amplia variedad de intereses y habilidades intelectuales. Es ambicioso y productivo, previsible y obstinado, y no se preocupa por sí mismo. También tiene tendencia a ser crítico y condescendiente, fastidioso e inhibido, se siente incómodo con la sexualidad y la experiencia sensual, es inexpresivo e indiferente, y emocionalmente afable y frío (Goleman, 1996).

En contraste, los hombres que tienen una inteligencia emocional elevada son socialmente equilibrados, sociables y alegres, no son pusilánimes ni suelen pensar las cosas una y otra vez. Poseen una notable capacidad de compromiso con las personas o las causas, de asumir responsabilidades y de alcanzar una perspectiva ética; son solidarios y cuidadosos de las relaciones. Su vida emocional es rica y

apropiada; se sienten cómodos con ellos mismos, con los demás y con el universo social donde viven.

Las mujeres que pertenecen exclusivamente al tipo de CI elevado tienen la seguridad intelectual esperada, expresan fluidamente sus ideas, valoran las cuestiones intelectuales y poseen una amplia variedad de intereses intelectuales y estéticos. También suelen ser introspectivas, son propensas a la ansiedad, a la reflexión, a los sentimientos del culpabilidad y vacilan cuando se trata de expresar abiertamente su ira (aunque lo hacen indirectamente) (Goleman, 1995).

En contraste las mujeres emocionalmente inteligentes, suelen ser positivas y expresan sus sentimientos abiertamente, y se muestran positivas con respecto a ellas mismas; para ellas, la vida tiene significado. Al igual que los hombres, son sociables y expresan sus sentimientos de manera adecuada; se adaptan bien a la tensión. Su aplomo social les permite comunicarse fácilmente con personas nuevas; se sienten lo suficientemente cómodas con ellas mismas para ser alegres, espontáneas y abiertas a la experiencia sensual. A diferencia de las mujeres que pertenecen exclusivamente al tipo CI elevado, rara vez se sienten ansiosas o culpables, ni se hunden en la reflexión, por supuesto estas descripciones son extremas; en todos nosotros hay una mezcla de CI e inteligencia emocional en diversos grados. Pero ofrecen una visión instructiva de lo que cada una de estas dimensiones agrega separadamente a las cualidades de una persona. En la medida en que una

persona posee inteligencia cognoscitiva y también emocional, estas descripciones se funden en una sola. Sin embargo, de las dos, la inteligencia emocional añade muchas más de las cualidades que nos hacen más plenamente humanos (Goleman, 1996).

Estudios sobre inteligencia emocional indicaron que las personas intelectualmente más brillantes no suelen ser la que más éxito tienen, ni en los negocios, ni en su vida privada. En el curso de los últimos años el cociente emocional (CE), se ha venido a aceptar ampliamente como una expresión abreviada del equivalente en inteligencia emocional al cociente de inteligencia o CI (Cooper, 1997).

Se ha difundido ampliamente la fe en la racionalidad de la estructura y la premisa de que las estadísticas, el análisis, la indagación intelectual, las relaciones incorpóreas y la brillantez conceptual impulsan las organizaciones al pináculo del éxito (Cooper, 1997).

Todo ese intelecto puro puede haber sido necesario para hacer nuestras organizaciones más competitivas y ciertamente ha traído algunos beneficios; pero no sin costos dramáticos que los que están en ellas sienten todos los días, incluso derrumbamiento de la confianza, incertidumbre, mayor distancia entre los directivos y sus subordinados, creatividad ahogada, enconado recelo, creciente inconformidad, lealtad y dedicación que va desapareciendo (Cooper, 1997).

La inteligencia emocional, nos enseña como mejorar nuestra capacidad de raciocinio, y al mismo tiempo, como utilizar mejor la energía

de nuestras emociones, la sabiduría de nuestra intuición y el poder inherente en la capacidad que poseemos de conectarnos a un nivel fundamental con nosotros mismos y con lo que nos rodean (Cooper, 1997).

Es la inteligencia emocional, no el CI ni la sola potencia cerebral, lo que sustenta muchas de las mejores decisiones, las organizaciones más dinámicas y rentables, y las vidas más satisfactorias y de éxito. (Cooper, 1997).

Investigaciones recientes sugieren que un ejecutivo o profesional técnicamente eficiente con una alta inteligencia emocional es una persona que percibe más hábil, fácil y rápidamente que los demás los conflictos en gestación que tienen que resolverse, los puntos vulnerables de los equipos y las organizaciones a que hay que prestar atención (Cooper, 1997).

Dentro de los procesos de formación profesional tradicional se enfatiza en los aspectos relacionados con el desempeño y capacidad intelectual del estudiante, ante todo en disciplinas como la ingeniería donde la evaluación esta orientada a resultados concretos y objetivos, y un poco menos en carreras como psicología donde se privilegian aspectos relacionados con las habilidades emocionales del estudiante, dado que la tendencia actual de las organizaciones es enfatizar en áreas específicas del trabajo tales como servicio al cliente, trabajo en equipo, desarrollo de la creatividad, liderazgo, etc. Siendo estas, parte de un desempeño

característico de habilidades emocionales las cuales no pueden ser asumidas solamente desde la simple medición cuantitativa de hechos (rendimiento académico) o desde la acumulación de datos y conocimientos.

En la literatura revisada se ha encontrado que si una persona tiene un buen desempeño académico de igual manera puede tener una alta inteligencia emocional y viceversa, o puede tener una alta inteligencia emocional y a la vez un bajo desempeño académico, o baja inteligencia emocional y a la vez un alto desempeño académico, pero no se han encontrado investigaciones que sustenten con resultados claros dicha conjetura lo cual nos lleva a plantear el siguiente interrogante: ¿Qué tipo de relación existe entre el rendimiento académico y la inteligencia emocional de los alumnos de pregrado de la Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar?.

Para verificar este problema se sometieron a prueba las siguiente hipótesis de investigación:

Al correlacionar las variables rendimiento académico e inteligencia emocional de los estudiantes de la Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar encontramos que:

Hi: A mayor rendimiento académico, mayor inteligencia emocional.

Ha₁: A menor rendimiento académico, menor inteligencia emocional.

Ha2: A menor rendimiento académico, mayor inteligencia emocional.

Ha3: A mayor rendimiento académico, menor inteligencia Emocional.

Ha4: No existe una correlación significativa entre el Rendimiento Académico y la Inteligencia Emocional de los alumnos de pregrado de la Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar.

Ho: No existe correlación entre el rendimiento académico y la inteligencia emocional de los alumnos de pregrado de la Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar.

El objetivo General de esta investigación es determinar que tipo de relación existe entre el rendimiento académico y la Inteligencia Emocional de los estudiantes de pregrado de la Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar, a través de la aplicación de una prueba individual.

Los objetivos específicos de esta investigación son:

- Describir el perfil de Inteligencia Emocional de los estudiantes de pregrado de la Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar.
- Determinar en que medida se relaciona la inteligencia emocional con el Rendimiento Académico.
- Describir las características de inteligencia emocional comunes en los estudiantes de la Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar.

- Establecer perfiles emocionales teniendo en cuenta el rendimiento académico, es decir por estratos de promedios acumulados.

La variable rendimiento académico (variable criterio) es definida conceptualmente como el máximo aprovechamiento que logra el estudiante a través del proceso de enseñanza aprendizaje (Gozalbez, 1990), la cual se expresa en términos cuantitativos como lo estipula el reglamento académico de la Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar del año 2000.

Esta variable fue medida a partir del promedio ponderado de cada estudiante de pregrado de la Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar el cual va de cero, cero (0.0) a cinco, cero (5.0), medido en una escala ordinal que se divide en cinco categorías:

1. Rendimiento académico deficiente: Corresponde al número de estudiantes de todas las facultades y nivel académico que tienen promedios ponderados acumulados de cero, cero a dos, noventa y nueve. Entre los cuales podemos encontrar estudiantes en prueba académica total y parcial. A los estudiantes de este rango se les aplicó una prueba individual de inteligencia emocional.
2. Rendimiento académico aceptable: Corresponde al número de estudiantes de todas las facultades y nivel académico que tienen promedio ponderado acumulado de tres, cero cero a tres,

cuarenta y nueve. A los cuales se les aplicó una prueba individual de inteligencia emocional.

3. Rendimiento académico bueno: Corresponde al número de estudiantes de todas las facultades y nivel académico que tienen promedio ponderado acumulado de tres, cincuenta a tres, ochenta y nueve. A los cuales se les aplicó una prueba de inteligencia emocional.
4. Rendimiento académico muy bueno: Corresponde al número de estudiantes de todas las facultades y nivel académico que tienen promedio ponderado acumulado de tres, noventa a cuatro, veintinueve. A los cuales se les aplicó una prueba de inteligencia emocional.
5. Rendimiento académico sobresaliente: Corresponde al número de estudiantes de todas las facultades y nivel académico que tienen promedio ponderado acumulado de cuatro, treinta a cinco, cero cero. A los cuales se les aplicó una prueba de inteligencia emocional.

Los promedios ponderados acumulados fueron obtenidos a partir del listado de estudiantes de la Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar, donde también se encuentra el nivel académico y las facultades a las cuales pertenecen. Si bien el Reglamento Académico establece una escala en la cual se clasifica a los estudiantes de la Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar según su rendimiento académico en

siete categorías, en la presente investigación se ha presentado una escala que contiene menos divisiones o rangos que la propuesta en el Reglamento Académico la cual ha sido tomada como ejemplo. Decidimos crear la escala propuesta en esta investigación, teniendo en cuenta que contiene menos rangos y esto facilita el trabajo del investigador al presentar los resultados.

La variable Inteligencia Emocional (variable predictora) se define conceptualmente como la habilidad que nos permite tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo, acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social y nos brindará más posibilidades de desarrollo personal (Goleman, 1996).

Esta variable fue medida a través de una Prueba de Inteligencia Emocional de aplicación individual, basada en la teoría propuesta por Goleman, la cual incluye los siguientes factores: Autoconocimiento, Autorregulación o Autocontrol, Motivación, Empatía y Habilidades sociales. Dicha prueba esta conformada por 25 ítems (Anexo A).

A continuación se describen los cinco factores que mide la prueba:

Autoconocimiento: Definido como la capacidad que tiene el sujeto de entender sus propias emociones, fortalezas, debilidades,

necesidades e impulsos. Este factor fue medido a través de las puntuaciones obtenidas en la marcación de las respuestas Totalmente

De acuerdo (TA), Medianamente De acuerdo (MA), Medianamente en desacuerdo (MD) y Totalmente en desacuerdo (TD). Este factor se midió a través de las afirmaciones 3, 5, 7, 8, 14. (Ver anexo B).

Autorregulación: Definido como la habilidad del sujeto para controlar o redirigir sus impulsos y estados de ánimo. Este factor fue medido por el número de calificación obtenida en la marcación de las respuestas Totalmente de acuerdo (TA), Medianamente de acuerdo (MA), Medianamente en desacuerdo (MD) y Totalmente en desacuerdo (TD). Este factor se midió a través de las afirmaciones 1, 4, 10, 11, 16. (Ver anexo B)

Motivación: Definido como la capacidad del sujeto para alcanzar los logros más allá de las expectativas propias y las de los demás. Fue medido por el número de calificación obtenida por el sujeto en la marcación de las respuestas Totalmente de acuerdo (TA), Medianamente de acuerdo (MA), Medianamente en desacuerdo (MD) y Totalmente en desacuerdo (TD). Este factor se midió a través de las afirmaciones 2, 9, 17, 18, 25. (Ver anexo B)

Empatía: Definido como la capacidad del individuo para entender la apariencia emocional de los demás; permite captar los sentimientos, necesidades e intereses ajenos. Fue medido por el número de calificación obtenida por el sujeto en la marcación de las respuestas

Totalmente de acuerdo (TA), Medianamente de acuerdo (MA), Medianamente en desacuerdo (MD) y Totalmente en desacuerdo (TD). Este factor se midió a través de las afirmaciones 6, 15, 20, 22, 24. (Ver anexo B)

Habilidades Sociales: Definido como la habilidad que tiene el individuo de manejar sus relaciones con los demás. Fue medido por el número de calificación obtenida por el sujeto en la marcación de las respuestas Totalmente de acuerdo (TA), Medianamente de acuerdo (MA), Medianamente en desacuerdo (MD) y Totalmente en desacuerdo (TD). Este factor se midió a través de las afirmaciones 12, 13, 19, 21, 23. (Ver anexo B).

Control de Variables

De los sujetos

¿QUÉ?	¿CÓMO?	¿POR QUÉ?
Edad	Escogiendo sujetos que oscilen 15 y 40 años.	Son las edades en las cuales oscila la población estudiantil.
Sexo	Sujetos de sexo masculino y femenino	Es característica de la población con la cual se trabajó además permite generalizar los resultados.

Del experimentador

¿QUÉ?	¿CÓMO?	¿POR QUÉ?
Entrenamiento previo	A través del entrenamiento en el manejo del instrumento	Es necesario conocer las normas de: puntuación, corrección y calificación.
Instructores	La aplicación del instrumento la hace una sola persona.	Controla la reactividad de los sujetos.
Instrucciones	Proporcionando las mismas instrucciones a todos los sujetos.	Se evitan sesgos en las respuestas.

Del ambiente

¿QUÉ?	¿CÓMO?	¿POR QUÉ?
Lugar de aplicación	Será el mismo para todas las personas	Mantiene las mismas condiciones para todos los sujetos.
Ruido	Se escogerá un lugar de manera que sea mínima la intensidad del ruido.	Permite una mayor concentración de los sujetos.
Iluminación	Se escogerá un lugar con la cantidad de luz adecuada.	Facilita la realización de la prueba.

Del instrumento

¿QUÉ?	¿CÓMO?	¿POR QUÉ?
Validez	La prueba aplicada debe tener validez de constructo, criterio y contenido.	De esta manera se obtendrá validez en los resultados.
Tiempo de aplicación	La prueba debe ser aplicada diez minutos.	Es el tiempo suficiente que los sujetos deben emplear para responder la prueba.

MÉTODO

Diseño

Esta es una investigación de tipo Descriptiva Correlacional No Causal, es descriptiva porque se describió la inteligencia emocional en los estudiantes de la Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar y es correlacional porque se midió la relación que existe entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico, sin pretender establecer relación causal.

Participantes

En esta investigación se tomó como población todos los estudiantes de pregrado de la Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar, que tienen promedio ponderado acumulado, con edades comprendidas entre 15 a 40 años, de sexo femenino y masculino). Esta población, según información obtenida en el centro de computo, es de 1.760 estudiantes (matriculados en el primer periodo de 2002, exceptuando las carreras nuevas y los estudiantes con códigos especiales, ya que no se incluyeron desde el inicio de la investigación) de dicha población se escogió una muestra de 336 estudiantes.

La selección de la muestra se realizó en forma probabilística estratificada al azar, teniendo en cuenta el rango en que se encuentra ubicado el promedio ponderado acumulado de los estudiantes, los rangos son los siguientes:

Rango	Promedio Ponderado Acumulado	Categoría
1	0.0 a 2.99	Deficiente
2	3.00 a 3.49	Aceptable
3	3.50 a 3.89	Bueno
4	3.90 a 4.29	Muy Bueno
5	4.30 a 5.0	Sobresaliente

También se estratificó por facultades, las cuales son:

Código	Facultad
01	Ingeniería Industrial
02	Ingeniería Eléctrica
03	Ingeniería Mecánica
04	Ingeniería Electrónica
05	Ingeniería de Sistemas
11	Administración de Empresas
12	Economía
13	Psicología
14	Contaduría
19	Tecnología en Sistemas

Y por niveles académicos que van de uno a diez, excepto en Tecnología en Sistemas que van de uno a seis.

La implicación de estas variables en esta investigación permite que la muestra escogida sea representativa a toda la población y los resultados puedan generalizarse.

Por medio de la siguiente formula se determinó el número de la muestra:

La formula es:

$$n = \left[\frac{Z * S}{E} \right]^2 \sqrt{\frac{N - n}{N - 1}}$$

$$n = \left[\frac{1,96 * 0.30}{0.03} \right]^2 = 384 \sqrt{\frac{1760 - 384}{1759}} = 336$$

$$n = 336$$

Siendo

n = Tamaño de la muestra

Z = Valor de la distribución normal estándar, la cual corresponde a un nivel de confianza del 97%, su valor es 1,96.

N = Tamaño de la Población. = 1.760 estudiantes

E = Error muestral, este equivale al 3% = 0.03

S^2 = Varianza = $P * Q$ $(0.9) * (0.1) = 0.9$ $S = 0.3$

P = Probabilidad de Éxito, en la formula equivale a 0.9.

Q = Probabilidad de fracaso, en la formula equivale a 0.1

En resumen, el procedimiento para determinar la muestra esta dividido en etapas, en la primera se señalo la población total en las listas obtenidas a través del centro de computo de la universidad, colocando el rango en el cual se encontraba cada uno de los estudiantes, estratificando por niveles y programas académicos.(Ver anexo D)

Se consignaron los datos en cuadros de totales **N** por niveles académicos que contenían a la vez los rangos y las carreras. Se halló la muestra de la siguiente manera:

Ejemplo: Nivel 6 con un total de 179 estudiantes, se dividió entre la población total (N) 1760, se obtuvo un porcentaje el cual se multiplico por el número de la muestra 336 (n), y el resultado se consigno en el nivel $n_6 = 34$ y de la misma manera se hallaron las muestras de los demás niveles. (Ver Anexo D)

Especificando el proceso es:

$$179 (N_6) / 1760 (N) * 336 (n) = 34 n_6$$

Para hallar la muestra de cada facultad por nivel se realizó la siguiente operación: se tomó el total del numero de estudiantes de cada facultad del nivel, se dividió entre el total de dicho nivel y se multiplicaba por la muestra de ese nivel. Por ejemplo en el nivel seis hay en total 39 estudiantes de Ingeniería Industrial (01), es decir

$$39(P_{01})_6 / 179(N_6) = 0.22 * 34(n_6) = 7 (p_{01})_6$$

De la misma manera el rango: para hallar la muestra de cada rango por nivel se tomó el total del número de estudiantes del rango del nivel y se dividió entre el total de dicho nivel y por ultimo se multiplicó por la muestra de ese nivel.

Ejemplo en el nivel seis hay 52 estudiantes, del segundo rango:

$$52(R_{02})_6 / 179(N_6) = 0.3 * 34(n_6) = 10 r_{(2)6} \text{ (Ver anexo D)}$$

Al obtener todos los datos de la muestra en todos los niveles, rangos y programas se realizó la respectiva ubicación del número, al tener el número en cada casilla se utilizaron las listas para elegir al azar a los estudiantes que llenarían el cuestionario.

Algunos de los estudiantes fueron citados por teléfono y otros fueron ubicados en el salón de clases donde se encontraban y luego dirigidos al salón donde se estaba aplicando el cuestionario.

Instrumento

Se utilizó para la investigación un Cuestionario de Inteligencia Emocional (CIE-25), desarrollado por Yanin Elena Santoya, Carola Garnica y el Dr. Luis Ubaldo Montoya (Coordinador del Proyecto Pedagogía y Paz de la Universidad Pedagógica Nacional, Bogotá), con la asesoría del Dr. Omar Fernando Cortes actualmente Coordinador del Departamento de Investigaciones de la Universidad Konrad Lorenz, Bogotá (Anexo A).

El proceso de construcción del instrumento fue el siguiente:

Primero se hizo un bosquejo sobre cada una de las teorías de Inteligencia emocional para escoger una que se considerara apropiada para respaldar el instrumento que se construiría, en el proceso se escogió la teoría que propone Daniel Goleman. En su descripción encontramos que la Inteligencia Emocional esta regida por cinco factores que son Autoconocimiento, Autorregulación o Autocontrol, Motivación, Empatía y Habilidades Sociales.

Se procedió entonces a plantear afirmaciones que midieran cada uno de estos factores. En un principio se plantearon 50 afirmaciones, es decir diez para cada factor de las cuales se escogieron las treinta afirmaciones más significativas (6 para cada factor), y las afirmaciones restantes quedaron en reserva para posibles modificaciones.

Una vez conformado el instrumento se sometió a revisión, y a Prueba de Jueces. Los jueces fueron un experto en el tema (Dr. Luis Ubaldo Montoya (Coordinador del Proyecto Pedagogía y Paz de la Universidad Pedagógica Nacional, Bogotá), un experto en el área psicométrica (Dr. Omar Fernando Cortes actualmente Coordinador del Departamento de Investigaciones de la Universidad Konrad Lorenz, Bogotá), y un estudiante(Jaime Martínez, estudiante de Ingeniería Industrial de la Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá). Los tres evaluaron la prueba teniendo en cuenta la claridad, pertinencia y diseño de cada uno de los ítems. Gracias a esta revisión se hicieron algunas correcciones en el instrumento y se procedió a aplicar la prueba piloto.

El primer pilotaje fue aplicado a estudiantes de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz y de la Universidad Pedagógica Nacional. Los resultados de este pilotaje se procesaron con el programa SPS versión 1.0, el cual arrojó un índice de confiabilidad alpha de 0.69.

Se evaluó nuevamente la prueba y se hicieron correcciones teniendo en cuenta el índice de confiabilidad de cada afirmación. Algunas afirmaciones se modificaron y otras fueron reemplazadas por las que estaban en reserva y además se redujo el número de 30 a 25 (5 por cada factor).

El instrumento se sometió nuevamente a prueba de jueces y después de esto se aplicó un nuevo pilotaje, esta vez en la Pontificia Universidad Javeriana y en la Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Al evaluar los resultados se obtuvo un índice de correlación de 0.7483. Las tablas con el índice de correlación, la consistencia interna de cada pregunta y el resto de datos arrojados por la aplicación de la prueba los podemos encontrar en el anexo C.

El instrumento consta de 25 afirmaciones y para ser desarrollado se cuenta con un tiempo máximo de diez minutos (Ver anexo A).

Para responder, el estudiante debe marcar con una equis la casilla correspondiente a la opción elegida.

A continuación se describen los cinco factores que mide la prueba:

Autoconocimiento: Definido como la capacidad que tiene el sujeto de entender sus propias emociones, fortalezas, debilidades, necesidades e

impulsos. Este factor se midió a través de las puntuaciones obtenidas en la marcación de las respuestas Totalmente De acuerdo (TA), Medianamente De acuerdo (MA), Medianamente en desacuerdo (MD) y Totalmente en desacuerdo (TD). Este factor se midió a través de las afirmaciones 3, 5, 7, 8, 14. (Ver anexo B).

Autorregulación: Definido como la habilidad del sujeto para controlar o redirigir su impulsos y estados de ánimo. Este factor se midió por el número de calificación obtenida en la marcación de las respuestas Totalmente de acuerdo (TA), Medianamente de acuerdo (MA), Medianamente en desacuerdo (MD) y Totalmente en desacuerdo (TD). Esta categoría se midió a través de las afirmaciones 1, 4, 10, 11, 16. (Ver anexo B)

Motivación: Definido como la capacidad del sujeto para alcanzar los logros más allá de las expectativas propias y las de los demás. Se midió por el número de calificación obtenida por el sujeto en la marcación de las respuestas Totalmente de acuerdo (TA), Medianamente de acuerdo (MA), Medianamente en desacuerdo (MD) y Totalmente en desacuerdo (TD). Este factor se midió a través de las afirmaciones 2, 9, 17, 18, 25. (Ver anexo B)

Empatía: Definido como la capacidad del individuo para entender la apariencia emocional de los demás; permite captar los sentimientos, necesidades e intereses ajenos. Se midió por el número de calificación obtenida por el sujeto en la marcación de las respuestas Totalmente de

acuerdo (TA), Medianamente de acuerdo (MA), Medianamente en desacuerdo (MD) y Totalmente en desacuerdo (TD). Este factor se midió a través de las afirmaciones 6, 15, 20, 22, 24. (Ver anexo B)

Habilidades Sociales: Definido como la habilidad que tiene el individuo de manejar sus relaciones con los demás. Se midió por el número de calificación obtenida por el sujeto en la marcación de las respuestas Totalmente de acuerdo (TA), Medianamente de acuerdo (MA), Medianamente en desacuerdo (MD) y Totalmente en desacuerdo (TD). Este factor se medirá a través de las afirmaciones 12, 13, 19, 21, 23. (Ver anexo B)

En cuanto a la direccionalidad de las preguntas, se diseñaron catorce preguntas positivas es decir que va de 4 a 1, siendo 4 la opción TA y 1 la opción TD. Y once preguntas negativas es decir que van de 1 a 4, siendo 1 la opción TA y 4 la opción TD.

Al calificar la prueba se deberán sumar los puntajes equivalentes a cada casilla para obtener un puntaje final, este puntaje se deberá ubicar en uno de los rangos de interpretación, lo que nos permitirá obtener la descripción de la Inteligencia Emocional de cada uno de los evaluados.

Los resultados arrojados por las diferentes escalas se ubican en 3 niveles:

De 25 a 50: Baja Inteligencia Emocional: Las principales características que presenta este grupo son:

Suelen tener dificultades para establecer relaciones sociales pues las reuniones de grupos muy grandes pueden hacerlos sentirse poco seguros. Tienen tendencia a ser críticos, fastidiosos e inhibidos son inexpresivos, indiferentes y emocionalmente fríos.

Poseen poca habilidad para organizar el tiempo y si lo organizan casi nunca o nunca cumplen con lo que han programado, dejando de lado muchas de sus responsabilidades.

Cuando se encuentran rodeados de gente que poco conocen pueden llegar a mostrarse introvertidos, hablan poco talvez porque se sienten inseguros ante la forma como se puedan comportar o consideran que lo que dirán es poco importante. Al estar en un grupo pocas veces se sienten completamente integrados, y les cuesta trabajo saber como se sienten cada una de las personas que se encuentran allí.

Al expresar sus sentimientos a los demás no lo hacen adecuadamente, sus mensajes pueden llegar a ser vacíos, ya que dan vueltas sobre el mismo punto sin llegar a nada concreto. No son asertivos. Consideran que lo más importante es hablar sin importar como se sienta la otra persona.

Se irritan fácilmente ante un evento sin importancia. No tienen la habilidad para nombrar o controlar sus estados de animo, en ocasiones esto les puede traer dificultades porque pueden herir u ofender a las personas que se encuentran a su alrededor y sin darse cuenta. Son propensos a la ansiedad, a los sentimientos de culpabilidad y vacilan

cuando se trata de expresar abiertamente su ira (aunque generalmente lo hacen indirectamente, o con la persona equivocada).

Se desaniman con rapidez si las cosas no le salen como esperaban. Pueden repetirse a si mismos con frecuencia que lo que se proponen no lo podrán conseguir, lo cual causa que se desanimen aún más. No confían en sus propias capacidades, algunas veces buscan ayuda y otras simplemente no lo hacen para que los demás no se enteren de su fragilidad.

Le dan poca importancia a las evaluaciones que puedan hacer de sí mismos. Ya que para ellos no es tan importante reconocer en que están fallando o qué hacen bien, simplemente viven la vida sin hacer evaluaciones a fondo.

No son buenos escuchas, ya que se cansan rápidamente de atender a los demás, en ocasiones les interrumpen constantemente para demostrar que no les interesa el tema (disimuladamente) o simplemente para ser ellos quienes lleven la palabra. No son conscientes de los sentimientos de los demás hacia ellos, y tampoco dejan que los demás conozcan lo que sienten.

51 a 75: Media Inteligencia Emocional, las principales características que muestran quienes se encuentran en este grupo son:

Son personas que tratan al máximo de ser organizadas, tratan de planificar su tiempo de una forma ordenada y algunas veces no pueden cumplir todo su programa, son un poco flexibles aunque cuando se

presenta algo nuevo no es fácil asimilarlo. Al tomar decisiones dudan un poco, y algunas veces piden ayuda a los demás para sentirse seguros. Generalmente son personas calmadas, pero pueden llegar a explotar fácilmente si se presenta algo en su entorno que les resulte estresante.

Pueden solucionar los problemas de los demás sin dificultades, aunque al llegar el momento de tomar control sobre sus propias vidas, encuentran que no es tan fácil. Evalúan su manera de actuar con frecuencia, pero les molesta que los demás les digan lo que hace mal aunque sea cierto. Teniendo en cuenta el ambiente en que se encuentren pueden llegar a ser ofensivos cuando se enfurecen pero no les es difícil disculparse si lo consideran necesario.

Su liderazgo se ve limitado al grupo en que se desenvuelven, si una persona nueva ingresa a su grupo, su liderazgo puede peligrar ya que este no es muy firme.

Si se encuentran con personas conocidas pueden llegar a percibir el estado de ánimo de estas, sin tomar medidas en cuanto a esto, ya que no sabe como pueden reaccionar los demás.

Cuando se presenta algún proyecto nuevo, al principio pueden verse muy interesados, pero este deberá aportarle algunos beneficios que los convenzan para que su motivación se mantenga hasta el final, de lo contrario puede llegar a decaer con el paso del tiempo. Estos beneficios no son necesariamente económicos, pueden ser reconocimiento por parte de un grupo específico, la oportunidad de seguir estudiando, etc., aunque

esto no es lo más importante, porque también puede influir mucho su grupo de trabajo, y la velocidad con la que el proyecto se lleve a cabo, pues estas personas tienen paciencia pero en ocasiones se cansan fácilmente.

Pueden expresar a los demás sus sentimientos y pensamientos sin dificultad. Sus estados de ánimo pueden cambiar fácilmente frente a la situación por la que estén pasando.

76 a 100: Alta Inteligencia Emocional, las principales características que presentan las personas que se encuentran en este grupo son:

Son personas hábiles solucionando los problemas que se presentan tanto suyos como los de otras personas. Con facilidad aceptan críticas utilizándolas siempre para mejorar. Son tolerantes, comprensivos, saben escuchar a los demás y siempre están dispuestos a ayudar aunque las condiciones sean adversas. Son personas calmadas ya que no se irritan con facilidad. Se adaptan bien a la tensión. Conocen a profundidad sus emociones teniendo la capacidad de nombrarlas y controlarlas en el momento en que aparecen.

Son personas que se conocen mucho, conocen sus gustos, sus estados de ánimo, y que cosas son capaces de hacer por lo cual no se comprometen con obligaciones que saben que no podrán llegar a cumplir. Son realistas y responsables, planifican su tiempo de una manera organizada y equilibrada, teniendo en cuenta cuanto pueden tardar desarrollando cada una de sus tareas.

Son socialmente abiertos, alegres, solidarios y cuidadosos de sus relaciones. Para ellos es fácil ganarse la confianza de toda clase de personas, les parece agradable estar rodeados de estas porque conocen el valor de cada una, sobre todo porque siempre se aprende algo nuevo de los demás.

Tratan de decir siempre lo que sienten a la persona adecuada en el momento adecuado. Son líderes en el grupo en que se desenvuelven, muy democráticos, tienen una buena capacidad para tomar decisiones pero sin dejar a un lado la opinión de los demás.

Son equilibrados y seguros de si mismos, no tienen explosiones de ira constantemente, ya que pueden controlar sus enfados para no herir a quienes están a su alrededor.

Cuando se proponen una meta se comprometen con ella, se esfuerzan hasta alcanzarla a pesar de las dificultades. Hacen las cosas por gusto propio y no por lo que los demás opinen.

Son personas que pueden percibir como se sienten quienes están a su alrededor, y tomar las acciones necesarias para mejorar las condiciones. Cuando necesitan ayuda lo reconocen con facilidad, y buscan a la persona apropiada que pueda proporcionársela.

Su vida emocional es rica y apropiada, se sienten cómodos consigo mismos, y con el grupo social en el que se desenvuelven.

Procedimiento

Se realizó una revisión bibliográfica de la cual se escogió el tema de estudio. Se planteó la investigación, teniendo en cuenta los supuestos analizados durante dicha revisión y propuestos por el autor principal de la teoría de la inteligencia emocional, Daniel Goleman (1996).

Luego se realizó una revisión bibliográfica sobre los temas relacionados con las variables de la investigación, se revisaron libros, artículos, e investigaciones, con el fin de obtener un respaldo teórico que sirva de base para la realización de la investigación y así determinar los temas que debían incluirse en el marco teórico. Posteriormente se especificaron los objetivos y la metodología planteada para su consecución.

El siguiente paso fue escoger la población con la que se trabajó en la investigación, por lo cual se decidió escoger a los estudiantes pertenecientes a la Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar, con el fin de describir las características de la Inteligencia Emocional que presentan estos.

Se continuo con el diseño del instrumento a utilizar en la presente investigación, se procedió a validarlo con estudiantes de diferentes facultades de la Pontificia Universidad Javeriana y La Fundación Universitaria Konrad Lorenz en la ciudad de Bogotá.

Posteriormente se aplicó la prueba para medir la inteligencia emocional de los estudiantes de la Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar.

La aplicación de la prueba se hizo en una sesión que tuvo una duración de diez minutos.

Se realizó la aplicación de manera colectiva e individual ya que dependía de la disponibilidad de tiempo que tenían los estudiantes; teniendo en cuenta un salón acondicionado para tal fin, es decir, sin ruido, con adecuada iluminación entre otros. Culminando la aplicación de las pruebas después de un mes.

Se leyeron las instrucciones para la realización de la prueba de la siguiente manera:

Buenos días, mi nombre es _____ y el de mi compañera es _____, nosotras somos estudiantes de décimo semestre de psicología, y los hemos citado aquí con el fin de aplicar una prueba que tiene una duración de diez minutos. Les pedimos que al momento de responder lo hagan individualmente, sean muy sinceros y espontáneos. Le agradecemos tengan muy presente el tiempo.

Agradecemos su colaboración, ya que los resultados que arroje esta prueba serán información fundamental para realizar nuestro trabajo de grado.

A cada persona se le entregó la prueba y un lápiz.

Para responder se les dijo que utilicen el material que se les entregó, y respondan en la misma hoja , marcando con una equis la casilla correspondiente a su respuesta.

Si tienen alguna pregunta por favor levanten la mano, o si no todos pueden comenzar.

Al finalizar se recogieron las pruebas y se agradecía nuevamente por su colaboración.

El proceso de análisis de resultados lo comprenden dos etapas, en la primera se obtuvieron los puntajes de Inteligencia Emocional y en la segunda el coeficiente de correlación.

En la primera, los puntajes de Inteligencia Emocional se obtuvieron calificando cada uno de los cuestionarios con la ayuda de una plantilla la cual da el valor a cada uno de ellos. Se sumaban los valores dados a cada opción los cuales tienen valores correspondientes. (Ver anexo A)

Estos valores al ser sumados dan el puntaje de Inteligencia Emocional, teniendo estos puntajes se consignaron en una hoja de excell junto con los datos del rendimiento académico, sexo, nivel, rango, programa de los 336 participantes. (Ver anexo E)

Para obtener que factor de Inteligencia Emocional puntuó más alto entre la población se tuvo en cuenta que ítems del cuestionario componen cada factor, se agruparon colocando verticalmente los sujetos y de forma horizontal cada uno de los 25 ítems del cuestionario, se anotaron las puntuaciones obtenidas y luego se sumaron los puntajes de cada columna

para obtener el puntaje medio de cada factor, y así se siguió con cada uno de los factores.

De esta manera se estableció que factor tiene predominancia o mayor frecuencia dentro de los estudiantes de la Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar.

Se halló la moda o puntaje de Inteligencia Emocional más frecuente y se distribuyó de acuerdo al nivel académico, carrera, rango de promedio acumulado y sexo; la frecuencia y porcentaje de los puntajes de Inteligencia Emocional de acuerdo a cada uno de los niveles, alto, medio y bajo.

La segunda etapa consistió en realizar la correlación de las variables por medio del coeficiente de correlación de Spearman a través del programa SPSS versión 1.0; utilizando dicha fórmula se halló la correlación entre las variables.

Recursos

Humanos

Asesor	\$ 400.000
--------	------------

Físicos

Papelería

Papel (Blanco y fotocopias)	\$90.000
-----------------------------	----------

Tinta negra	\$129.000
-------------	-----------

Libros	\$115.000
--------	-----------

Anillados	\$20.000
-----------	----------

Carpetas	\$16.400
----------	----------

Disquett	\$16.000
Internet	\$10.000
Transporte	\$150.000
Llamadas telefónicas	\$200.000
TOTAL	\$1.146.400

Cronograma de Actividades

Actividades	Meses
Recolección de información	De marzo a mayo de 2000
Entrega de Propuesta	Agosto de 2000
Entrega de Anteproyecto	Noviembre de 2000
Entrega de Anteproyecto Corregido 1	Mayo de 2001
Entrega de Anteproyecto Corregido 2	Octubre de 2001
Aplicación del CIE-25	Febrero de 2002
Análisis de la información recogida	Marzo de 2002
Entrega de Tesis	Abril de 2002

Resultados

Al analizar los resultados de la población evaluada se observó que el puntaje de inteligencia emocional más frecuente (moda) es de 75 (ver anexo 2), lo anterior expresa al generalizar los resultados que un gran porcentaje de la población se encuentra ubicada en el nivel medio de inteligencia emocional según los criterios de calificación por encontrarse la mayoría de puntuaciones en este nivel (ver figura 1). Como lo

mencionamos anteriormente los niveles o criterios para establecer la Inteligencia Emocional son los siguientes: En el eje X, Inteligencia Emocional Baja de 25 a 50 puntos, Inteligencia Emocional Media de 51 a 75 puntos e Inteligencia Emocional Alta de 76 a 100 puntos y el eje Y, el número de participantes que obtuvieron dichos puntajes.

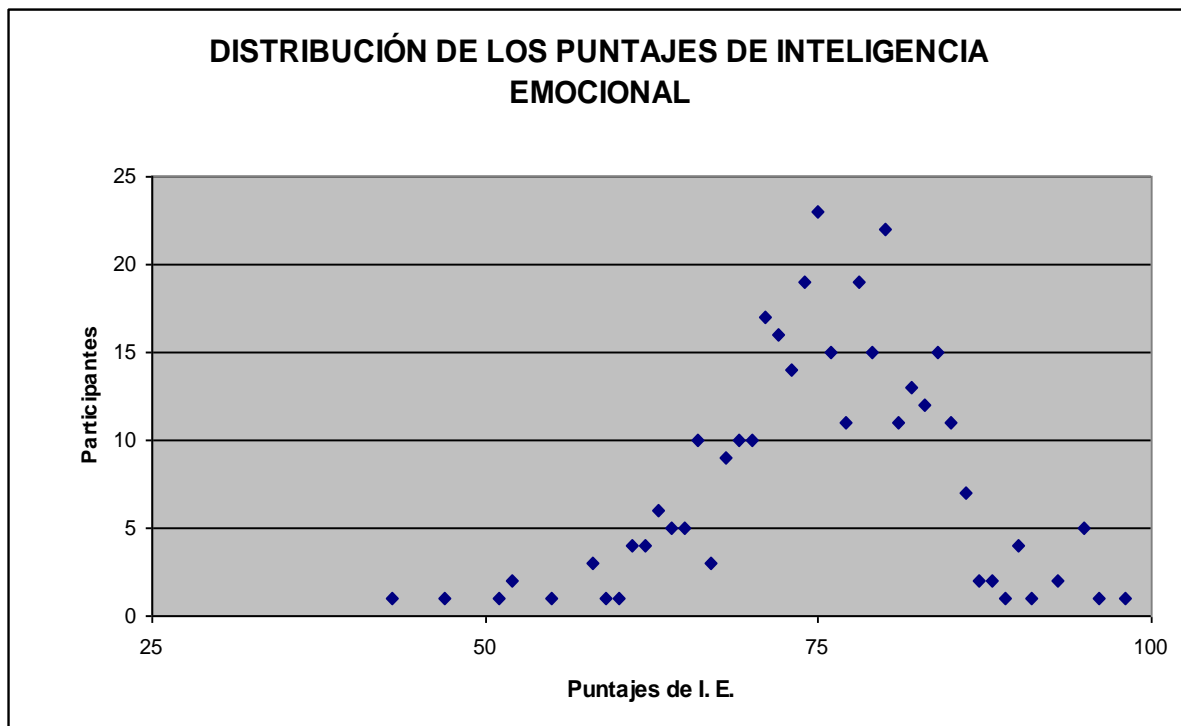


Figura 1 : Distribución de los puntajes de Inteligencia Emocional de acuerdo al número de participantes.

Al observar las puntuaciones obtenidas por los participantes ubicados en los niveles de Inteligencia Emocional podemos notar ciertas diferencias.

Tabla 1**Distribución de participantes ubicados en los niveles de Inteligencia Emocional**

	Inteligencia Emocional					
	Baja		Media		Alta	
	Frecuen.	Porcen.	Frecuen.	Porcen.	Frecuen.	Porcen.
Participantes	2	0.6%	168	50.0%	166	49.4%

Encontramos 2 personas con Inteligencia Emocional baja lo cual representa el 0.6% de los participantes, en Inteligencia Emocional media encontramos 168 participantes lo cual representa el 50%, y 166 en Inteligencia Emocional alta lo cual representa el 49.4% como lo muestra la tabla 1, a continuación vemos la figura de la anterior tabla.

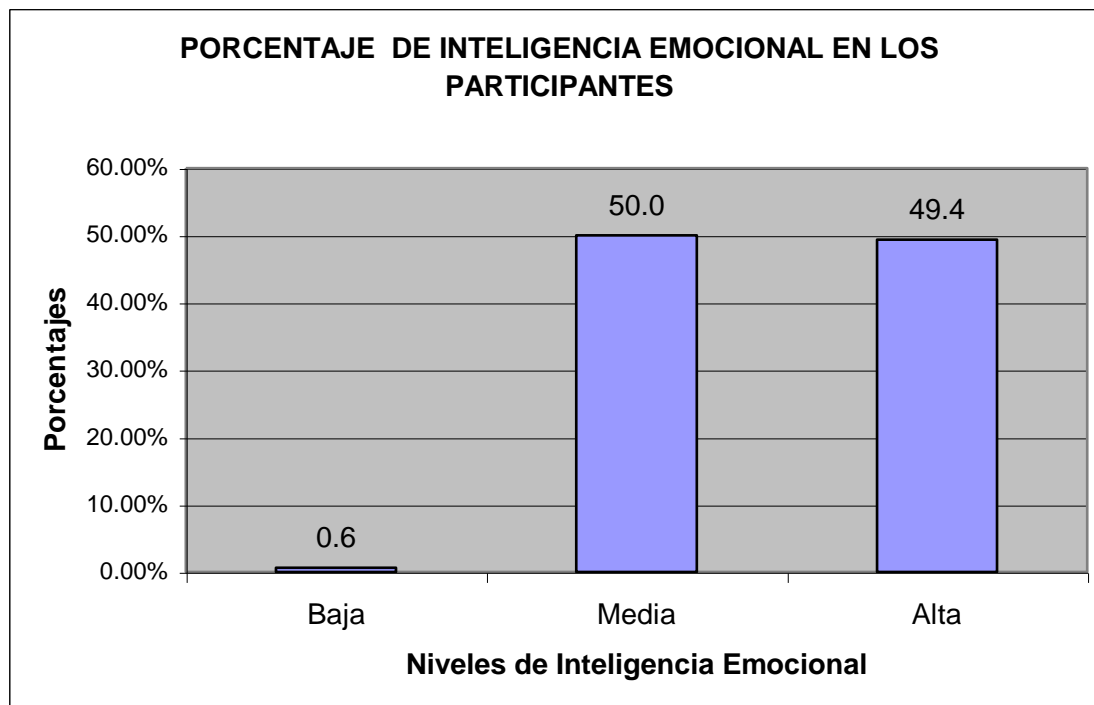


Figura 2: Distribución de los porcentajes de participantes ubicadas en los niveles de Inteligencia Emocional.

Tabla 2**Distribución de participantes ubicados en los niveles de Inteligencia Emocional por sexos.**

Sexo	Inteligencia Emocional					
	Baja		Media		Alta	
	Frecuen.	Porcen.	Frecuen.	Porcen.	Frecuen.	Porcen.
Femenino	2	1.4%	60	42.9%	78	55.7%
Masculino	0	0%	108	55.1%	88	44.9%
TOTALES	2	0.6%	168	50.0%	166	49.4%

Siguiendo con la puntuaciones de personas ubicadas en los niveles de Inteligencia Emocional por sexos encontramos que de 140 mujeres 2 mujeres es decir el 1.4% presentan Inteligencia Emocional baja, 60 mujeres es decir el 42.9% presentan Inteligencia Emocional media y 78 es decir el 55.7% presentan Inteligencia Emocional alta; y de 196 hombres ninguno se encuentra en Inteligencia Emocional baja lo cual representa el 0%, 108 es decir el 55.1% presentan Inteligencia Emocional media y 88 es decir el 44.9% presentan Inteligencia Emocional alta como se aprecia en la figura 2.

Además podemos encontrar que el mayor porcentaje de la población se encuentra en nivel medio.

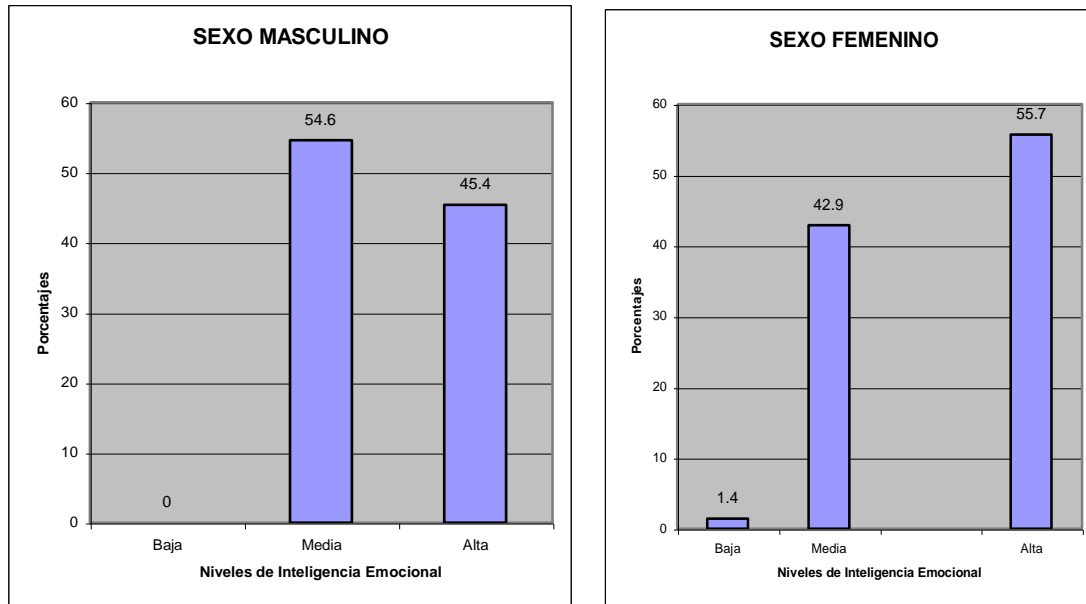


Figura 3 : Distribución de participantes ubicados en los niveles de Inteligencia Emocional por sexos.

En los porcentajes de personas ubicadas en los niveles de Inteligencia Emocional por programas , podemos observar que el mayor porcentaje de Inteligencia Emocional alta lo obtuvieron los estudiantes de la carrera de Psicología con un 62.9% y 37.1% en Inteligencia Emocional media , seguido de Economía con 54.5% en Inteligencia Emocional alta y 45.5% en Inteligencia Emocional media, Administración de Empresas con 54.3% en Inteligencia Emocional alta y 45.7% en Inteligencia Emocional media; Ingeniería Mecánica con 52.2% en Inteligencia Emocional alta y 47.8% en Inteligencia Emocional media; seguido de Ingeniería Industrial con 51.4% en Inteligencia Emocional alta, un 45.6% en media y un 3% en Inteligencia Emocional baja; seguida de Ingeniería Eléctrica con 50% en Inteligencia Emocional alta y 50% en Inteligencia Emocional media; seguida de Ingeniería Electrónica con un 46.3% en

Inteligencia Emocional alta y un 53.7% en Inteligencia Emocional media; en su debido orden se encuentra Tecnología de Sistema con 42.9% en Inteligencia Emocional alta y 57.1% en Inteligencia Emocional media; seguida de Contaduría Pública con 33.3% en IE alta y 66.7% en Inteligencia Emocional media seguida y por último la carrera de Ingeniería de Sistema con 25.8% en Inteligencia Emocional alta y 74.2% en Inteligencia Emocional media (Ver Tabla 3).

Tabla 3

Distribución de participantes ubicados en los niveles de Inteligencia Emocional por programas.

Facultades	Inteligencia Emocional					
	Baja		Media		Alta	
	Frecue.	Porcen.	Frec	Porcen	Frec	Porcen
Ingen. Industrial	2	3%	31	45.6%	35	51.4%
Ingen. Eléctrica	0	0%	5	50.0%	5	50.0%
Ingen. Mecánica	0	0%	22	47.8%	24	52.2%
Ingen. Electrónica	0	0%	36	53.7%	31	46.3%
Ingen. Sistemas	0	0%	23	74.2%	8	25.8%
Admón. Empresas	0	0%	21	45.7%	25	54.3%
Economía	0	0%	5	45.5%	6	54.5%
Psicología	0	0%	13	37.1%	22	62.9%
Contaduría	0	0%	10	66.7%	5	33.3%
Tecnol. Sistemas	0	0%	4	57.1%	3	42.9%

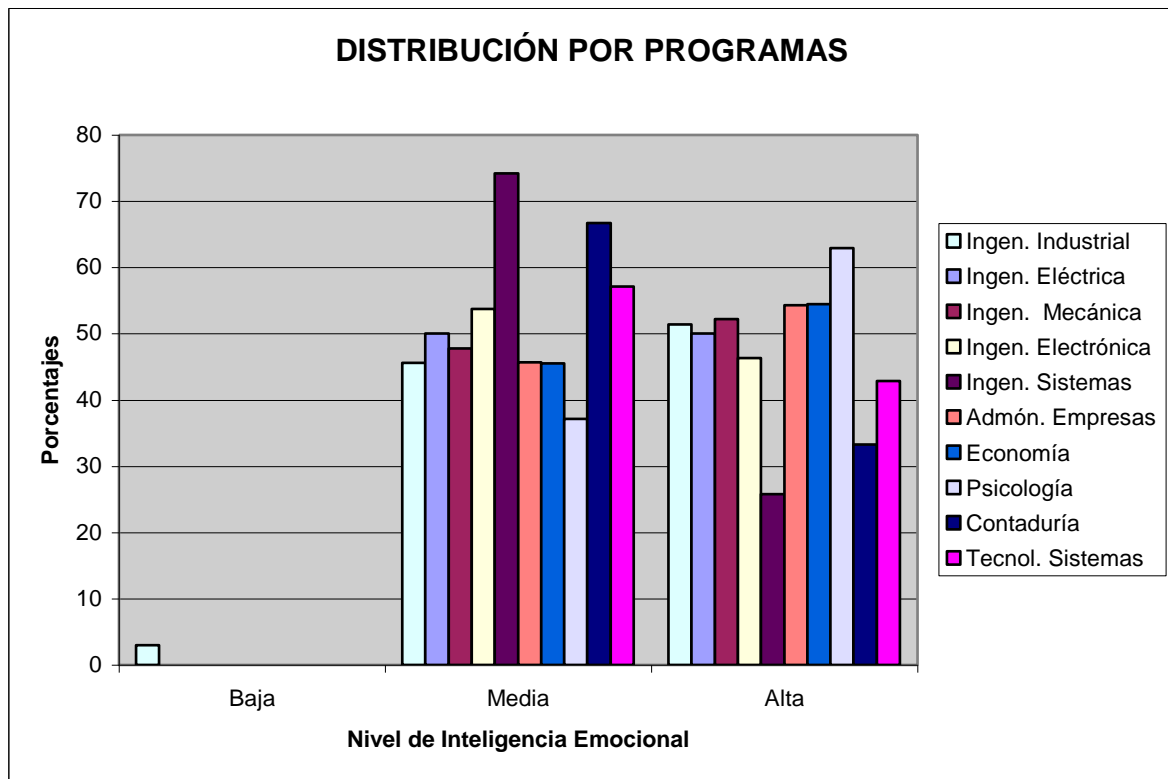


Figura 4 : Distribución de participantes ubicados en los niveles de Inteligencia Emocional por programas.

De la misma manera se distribuyeron los porcentajes de puntajes de personas ubicadas en los niveles de Inteligencia Emocional por los niveles académicos en los que estas se encuentran (ver tabla 4).

Tabla 4**Distribución de los participantes ubicados en los niveles de Inteligencia Emocional por niveles académicos.**

Niveles	Inteligencia Emocional					
	Baja		Media		Alta	
	Frecuen.	Porcen.	Frecuen.	Porcen.	Frecuen.	Porcen.
1	0	0	13	56.5%	10	43.5%
2	0	0	22	40.8%	32	59.2%
3	0	0	19	55.9%	15	44.1%
4	0	0	21	52.5%	19	47.5%
5	1	2.8%	20	54.0%	16	43.2%
6	0	0	18	52.9%	16	47.1%
7	0	0	16	59.2%	11	40.8%
8	0	0	9	45.0%	11	55.0%
9	0	0	12	40.0%	18	60.0%
10	1	2.8	18	48.6%	18	48.6%

Si los ordenamos del mayor al menor porcentaje de Inteligencia Emocional alta de acuerdo al nivel académico encontramos que el nivel 9 presenta un 60% de Inteligencia Emocional alta y 40% de Inteligencia Emocional media; el nivel 2 muestra un 59.2% de Inteligencia Emocional alta y 40.8% de Inteligencia Emocional media; el nivel 8 presenta un 55% de Inteligencia Emocional alta y 45% de Inteligencia Emocional media; el nivel 10 presenta un 48.6% de Inteligencia Emocional alta, un 48.6% de Inteligencia Emocional media y un 2.8% de Inteligencia Emocional baja; el nivel 4 presenta un 47.5% de Inteligencia Emocional alta y 52.5% de Inteligencia Emocional media; le sigue el nivel 6 con un

47.1% de Inteligencia Emocional alta y un 52.9% de Inteligencia Emocional media; seguido del nivel 3 con un 44.1% de Inteligencia Emocional alta, y un 55.9% de Inteligencia Emocional media; el nivel 1 con un 43.5% de Inteligencia Emocional alta y el 56.5% con Inteligencia Emocional media, el nivel 5 presenta un 43.2% de Inteligencia Emocional alta, un 54.0% de Inteligencia Emocional media y un 2.8% de Inteligencia Emocional baja; y por ultimo el nivel 7 con un 40.8% de Inteligencia Emocional alta y un 59.2% de Inteligencia Emocional media.

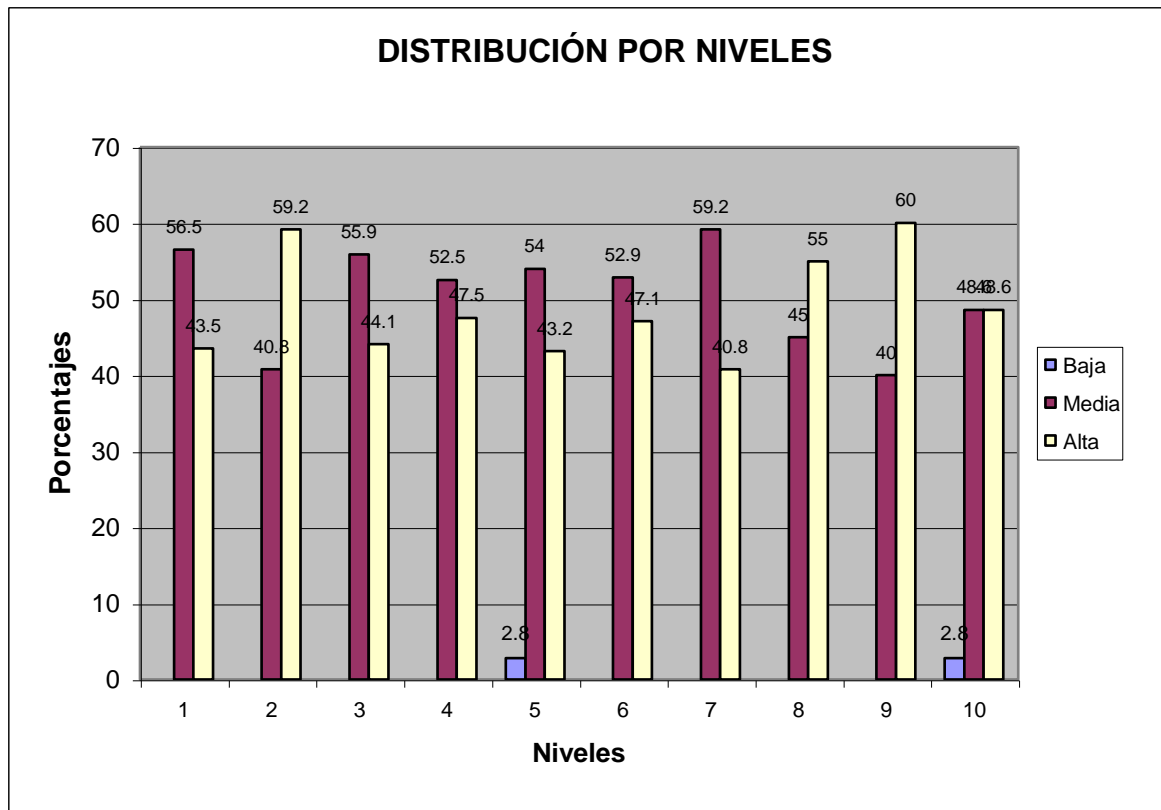


Figura 5: Distribución de participantes ubicados en los diez niveles académicos por niveles de Inteligencia Emocional.

Presentados los anteriores resultados se procede a explicar la distribución de los porcentajes de personas ubicados en los niveles de

Inteligencia Emocional por los rangos de promedio acumulado los cuales representan el Rendimiento Académico de la población. (ver tabla 5)

Tabla 5

Distribución de participantes ubicados en los niveles de Inteligencia Emocional por rango de promedio acumulado

Rango	Inteligencia Emocional					
	Baja		Media		Alta	
	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc
1	0	0%	2	40.0%	3	60.0%
2	0	0%	58	54.7%	48	45.3%
3	2	1.2%	83	49.7%	82	49.1%
4	0	0%	21	44.7%	26	55.3%
5	0	0%	4	36.3%	7	63.7%

Los resultados aquí representados son de vital importancia para la investigación. Podemos observar como están distribuidos dichos puntajes en los cinco rangos. En el rango 1 encontramos que el 60% presenta inteligencia emocional alta, el 40% presenta inteligencia Emocional media, y el 0% presenta inteligencia emocional baja; en el rango 2 encontramos que el 45.3% presenta Inteligencia Emocional alta, el 54.7% presenta Inteligencia Emocional media y el 0% presenta Inteligencia Emocional baja; en el rango 3 encontramos que el 49.1% presenta Inteligencia Emocional alta, el 49.7% Inteligencia Emocional media y el 1.2% Inteligencia Emocional baja; en el rango 4 el 56.5% presenta

Inteligencia Emocional alta, el 43.5% Inteligencia Emocional media y el 0% Inteligencia Emocional baja; en el rango 5 el 63.7% presenta Inteligencia Emocional alta, el 36.3% Inteligencia Emocional media y el 0% Inteligencia Emocional baja.

Por medio de la siguiente figura podemos notar la poca correlación que existe entre las variables de estudios ya que esta misma figura nos da una visión de los puntajes obtenidos por los participantes al cuestionario de Inteligencia Emocional aplicado.

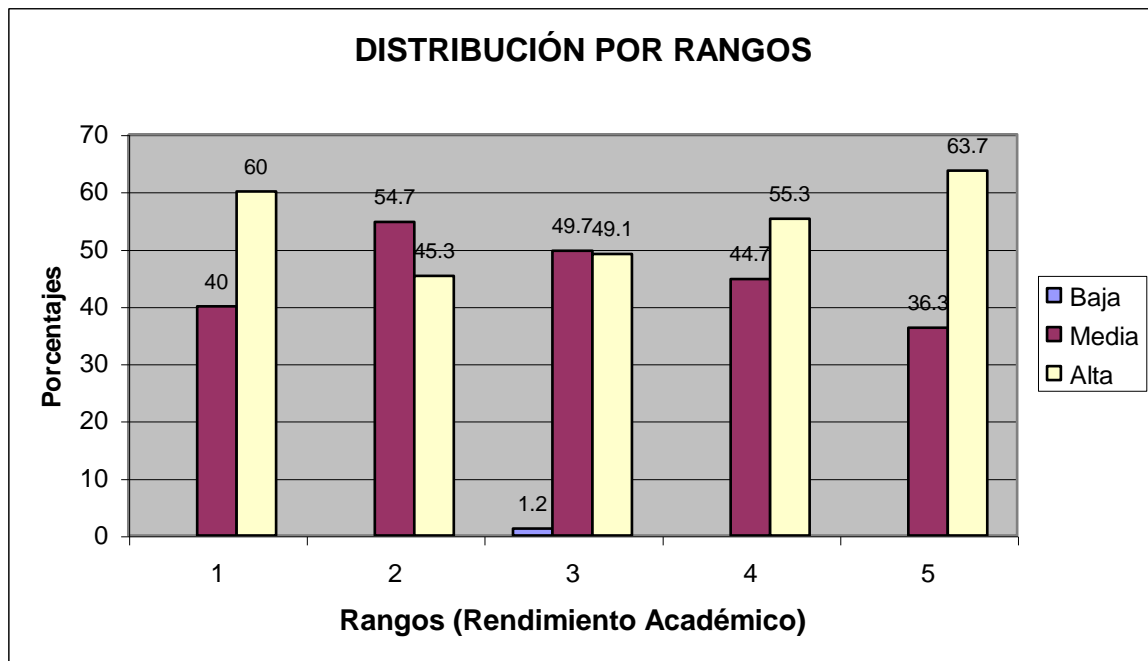


Figura 6: Distribución de participantes ubicados en los niveles de Inteligencia Emocional por rango de promedio acumulado.

A continuación se describirán los comportamientos de la población estudiada en relación con las diferentes variables objeto de investigación las cuales son Rendimiento Académico e Inteligencia Emocional.

Al correlacionar las variables el coeficiente de correlación encontrado entre Rendimiento Académico e Inteligencia Emocional fue de 0.098, el signo positivo asociado al coeficiente indica una correlación positiva pero estadísticamente poco significativa. (Ver tabla 6)

Tabla 6

Tabla de correlaciones de Inteligencia Emocional con edad y nivel académico.

Variables		Rendimiento Académico	Edad	Nivel Académico	Intelligen Emocional
Rho de Sperman	Intelligen Emocional	0.098	-0.009	0.028	1.000

En la tabla anterior podemos encontrar además de la correlación entre Inteligencia Emocional y Rendimiento Académico, la correlación entre Inteligencia Emocional y la edad que es de -0.009 , la cual es además de negativa poco significativa, la correlación entre Inteligencia Emocional y nivel académico es de 0.028 la cual es positiva pero de igual manera poco significativa.

Las comparar las subescalas o factores que mide el CIE-25, se encontró que el factor que obtuvo mayor puntuación fue motivación con una media de 3.4, seguido de las habilidades sociales con una media de 3.2, empatía con una media de 3.0, autocontrol con una media 2.8 y por último autoconciencia con una media de 2.7, dichos datos los encontramos en la figura 7.

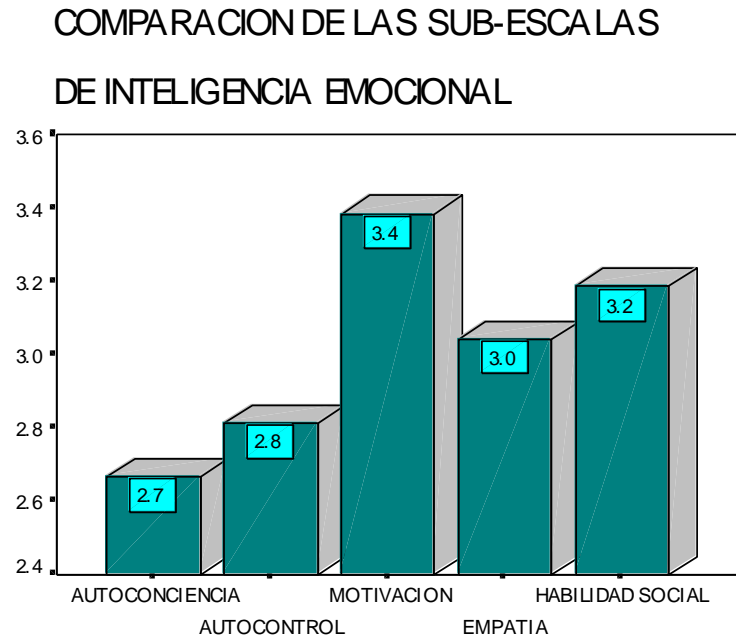


Figura 7: Comparaciones entre los factores de Inteligencia Emocional.

Discusión

La hipótesis de trabajo plantea que a mayor Rendimiento Académico mayor Inteligencia Emocional de los estudiantes de la Corporación

Universitaria Tecnológica de Bolívar, lo cual significa que si un estudiante tiene un alto promedio académico debe obtener un alto puntaje en el cuestionario de Inteligencia Emocional aplicado, es decir se espera encontrar una correlación positiva y significativa entre estas dos variables, sin embargo los resultados obtenidos en la investigación rechazan lo planteado debido a que se encontró una correlación positiva entre las variables pero estadísticamente poco significativa, por lo cual se cumple la hipótesis alternativa cuatro que plantea que no existe una correlación significativa entre el Rendimiento Académico y la Inteligencia Emocional de los estudiantes de la Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar, los hallazgos obtenidos evidencian que no es apropiado utilizar la Inteligencia Emocional como predictor de Rendimiento Académico ya que podemos encontrar personas con Inteligencia Emocional alta y Rendimiento Académico alto e Inteligencia Emocional baja y Rendimiento Académico bajo, como los encontrados en esta investigación.

Cuando hablamos de Rendimiento Académico asumimos que este depende o se consigue muchas veces por la inteligencia que la persona posea para adquirir el aprendizaje, si tomamos la inteligencia como un factor predictor del Rendimiento Académico ya que generalmente son vistos como conceptos asociados nos acomodamos a lo postulado por Goleman (1999), el manifiesta que el CI e Inteligencia Emocional no son conceptos opuestos sino más bien distintos, todos

mezclamos intelecto y agudeza emocional; las personas con un CI elevado pero con Inteligencia Emocional escasa o un bajo CI y una elevada Inteligencia Emocional son pocas, por lo tanto existe una ligera correlación entre CI y algunos aspectos de la Inteligencia Emocional aunque lo suficientemente baja para que resulte claro que estas son entidades totalmente independientes.

Al analizar los resultados de la presente investigación se comprobó la poca relación entre estos dos constructos, Inteligencia Emocional y CI, la cual se abordó como Rendimiento Académico.

Teniendo en cuenta los resultados de la moda de las puntuaciones obtenidas por medio de la aplicación del CIE-25, encontramos que la mayor frecuencia de participantes se encuentra en 75, el cual es el límite superior de la Inteligencia Emocional media, teniendo en cuenta los criterios de calificación establecidos, sin desconocer que un porcentaje significativo puntuó en Inteligencia Emocional alta por lo cual concluimos que la mayoría de los estudiantes de la Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar poseen las habilidades necesarias para enfrentar los diferentes retos que se presentan en el medio en que se desenvuelven, ya sea en el ambiente universitario o laboral.

Las características principales que muestra la población son:

Son personas que tratan al máximo de ser organizadas, tratan de planificar su tiempo de una forma ordenada y algunas veces no pueden cumplir todo su programa, son un poco flexibles aunque cuando se

presenta algo nuevo no es fácil asimilarlo. Al tomar decisiones dudan un poco, y algunas veces piden ayuda a los demás para sentirse seguros. Generalmente son personas calmadas, pero pueden llegar a explotar fácilmente si se presenta algo en su entorno que les resulte estresante.

Pueden solucionar los problemas de los demás sin dificultades, aunque al llegar el momento de tomar control sobre sus propias vidas, encuentran que no es tan fácil. Evalúan su manera de actuar con frecuencia, pero les molesta que los demás les digan lo que hace mal aunque sea cierto. Teniendo en cuenta el ambiente en que se encuentren pueden llegar a ser ofensivos cuando se enfurecen pero no les es difícil disculparse si lo consideran necesario.

Su liderazgo se ve limitado al grupo en que se desenvuelven, si una persona nueva ingresa a su grupo, su liderazgo puede peligrar ya que este no es muy firme.

Si se encuentran con personas conocidas pueden llegar a percibir el estado de ánimo de estas, sin tomar medidas en cuanto a esto, ya que no sabe como pueden reaccionar los demás.

Cuando se presenta algún proyecto nuevo, al principio pueden verse muy interesados, pero este deberá aportarle algunos beneficios que los convenzan para que su motivación se mantenga hasta el final, de lo contrario puede llegar a decaer con el paso del tiempo. Estos beneficios no son necesariamente económicos, pueden ser reconocimiento por parte de un grupo específico, la oportunidad de seguir estudiando, etc., aunque

esto no es lo más importante, porque también puede influir mucho su grupo de trabajo, y la velocidad con la que el proyecto se lleve a cabo, pues estas personas tienen paciencia pero en ocasiones se cansan fácilmente.

Pueden expresar a los demás sus sentimientos y pensamientos sin dificultad. Sus estados de ánimo pueden cambiar fácilmente frente a la situación por la que estén pasando.

Antes de dar este perfil se noto, que el factor de Inteligencia Emocional mas alto dentro de la población fue el de motivación, seguido de habilidades sociales y empatía, en su respectivo orden descendente.

Lo anterior manifiesta que los estudiantes de la Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar están altamente motivados a alcanzar sus metas, desarrollar nuevos proyectos en sus vidas, tener optimismo ante el futuro, proyectarse y confiar en sus resultados, saben expresar sus sentimientos y comprender a los demás, son hábiles ayudando a las personas a desistir de ideas erróneas, son asertivos y buscan ser honestos con la personas que está a su alrededor.

Mientras que en los otros dos factores de autocontrol y autoconciencia los estudiantes obtuvieron puntuaciones relativamente bajas, esto indica que los estudiantes no son muy hábiles solucionando sus problemas pero sí los de los demás, lo que al parecer puede ser una contradicción ya que lo adecuado debe ser tener la capacidad de resolver los propios problemas antes que los de los demás, no son concientes de cómo puede

ser su reacción ante una situación molesta, tienen poco conocimiento de sus emociones y reacciones y por lo tanto bajo autocontrol.

Como se observó en los resultados hay carreras o programas de la Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar que presentaron un porcentaje más alto en el nivel de Inteligencia Emocional alta que otras carreras, como por ejemplo el programa de Psicología el cual obtuvo en el nivel de Inteligencia Emocional alta el mayor porcentaje, esto debido a que en esta carrera el estudiante adquiere, aprende y desarrolla habilidades que hacen parte de la Inteligencia Emocional y de la misma manera notamos que las ingenierías obtuvieron los porcentajes más bajos de la Inteligencia Emocional alta, ya que la enseñanza en estos programas esta más enfocada al manejo de maquinarias, y aspectos inherentes a estas, diseño y creación de softwares, ecuaciones matemáticas, manejo de resultados concretos y exactos con pocas posibilidades de cambio; estos aspectos los obligan a no desarrollar completamente las habilidades necesarias para la relación optima con el ser humano por el mismo hecho de no conocerlo, aunque diariamente exista relación con el. Se puede decir que los ingenieros son expertos en el mundo de los números, programas, maquinas, etc, pero inadecuados en el mundo personal.

Por otro lado al evaluar los cinco rangos de promedio acumulado se encontraron semejanzas entre el primero el quinto los cuales son totalmente opuestos, ya que los primeros son estudiantes con promedio

en 0.0 y 2.99, el cual es un promedio deficiente y presentaron Inteligencia Emocional alta y los estudiantes que se encuentran en quinto rango tienen promedios entre 4.3 y 5.0, lo cual es un promedio sobresaliente y de igual manera que el rango uno obtuvieron Inteligencia Emocional alta.

Los estudiantes ubicados en el segundo rango tienen un promedio entre 3.0 y 3.49, lo cual es un promedio aceptable, los cuales se encuentran clasificados en Inteligencia Emocional media. Los estudiantes de tercer rango que se encuentran entre 3.5 y 3.89, el cual es un promedio bueno de igual manera se encuentran en Inteligencia Emocional media y los estudiantes que se encuentran en cuarto rango que se encuentran entre 3.90 y 4.29 que se encuentran ubicados en Inteligencia Emocional Alta.

Con este resultado se evidencia la poca relación que existe entre el promedio ponderado acumulado obtenido por el estudiante y la Inteligencia Emocional, notando así que el Rendimiento Académico no predice a la Inteligencia Emocional.

Dentro de la Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar no se había realizado anteriormente una medición de Inteligencia Emocional a nivel general, por lo tanto no se tenía un perfil de los estudiantes de Inteligencia Emocional.

Sería relevante que se realizaran talleres de Inteligencia Emocional con los cuales se le dieran las herramientas necesarias al estudiante para

desarrollar sus habilidades emocionales, además de los talleres los profesores deben capacitar al estudiantado a través de sus clases siendo ellos ejemplo de tolerancia, trabajo en equipo, autoconocimiento, por lo cual estos deben ser capacitados también.

Esta sugerencia se realiza teniendo como base el aporte de Cooper(1997), que dice que un ejecutivo o profesional que tenga una Alta Inteligencia Emocional es una persona que percibe más hábil y rápidamente que los demás los conflictos en estación que tienen que resolverse, los puntos vulnerables de los equipos y las organizaciones a que hay que prestar atención.

De esta manera estarían egresando de la Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar profesionales hábiles emocionalmente y hábiles intelectualmente.

REFERENCIAS

Aguilera, Dona y Messick, Janice (1976). Control de los conflictos emocionales. Interamericana. México.

Bruner, Jerome (1987). La Importancia de la Educación. Paidós. Buenos Aires.

Corominas, Joan y Pascual, José (1984) Diccionario critico etimológico. Castellano e hispánico. Madrid. Gredos.

Cooper, Robert; Sawaf, Ayman (1998) La inteligencia Emocional aplicada al liderazgo y las organizaciones. Editorial Norma.

Eysenck, H y Kamin, L. (1986) La confrontación sobre la inteligencia. Madrid. Pirámide.

Felman, Robert (1995) Psicología con aplicaciones para iberoamérica. México. Mc Graw Hill.

Grace, J (1994). Desarrollo Psicológico. Sexta Edición. México. Prentice Hall.

García, J (1986) El estudio empírico sobre Rendimiento Académico en la enseñanza a Distancia. Primera Edición. Madrid. Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Gardner, Howard (1987) Estructuras de la mente. Fondo de Cultura Económica. México.

González, C; Iriarte, G y Mela V. (1997). La privación Psicoafectiva familiar y el rendimiento académico del niño en edad escolar. Cartagena. Universidad de san Buenaventura.

Goleman, Daniel (1996). La inteligencia Emocional. Buenos Aires - Argentina: Javier Vergara Editor.

Goleman, Daniel (1999). La Inteligencia Emocional en la Empresa. Madrid: Industrias Gráficas.

Lewis, David (1985). Desarrolle la inteligencia de su hijo.. Circulo de lectores. Bogotá -Colombia.

Mayer, John; Salovey, Peter y Caruso, David (1997). Competing models of emotional intelligence. Handbook of human intelligence.

Puente, Aníbal; Poggiolli, Lisette y Navarro, Armando (1995) Psicología Cognitiva. Caracas - Venezuela. Torino.

Reeve, John Marshall (1996). Motivación y Emoción. Mc Graw - Hill. Madrid.

Shapiro, Lawrence (1998) La inteligencia emocional en niños.

Scheaffer, Richard y Mc Clave, James (1993). Probabilidad y estadística para ingeniería. Iberoamericana S.A. de C.V. México.

Solergibert (1996) Das EQ - Testbuch Wie gross ist emotionale Intelligenz? Wilhelm Heyne Verlag GmGH & Co. München, Alemania.

Wadsworth, Barry (1989).Teoría de Piaget del Desarrollo Cognoscitivo y Afectivo. Editorial Diana. México.

Wechsler, David(1973). La medida de la inteligencia del adulto. Buenos Aires. Huescar.

Weisinger (1998) La inteligencia Emocional en el trabajo. Javier Vergara Editores. Santa fe de Bogotá.

[http://perso.wanadoo.es/angel.saez/a-044_analisis_del_rendimiento_academico_\(adap_jimenez\).htm](http://perso.wanadoo.es/angel.saez/a-044_analisis_del_rendimiento_academico_(adap_jimenez).htm)

ANEXOS

ANEXO A

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Fecha _____

Nombre _____ Edad _____ Sexo _____

Facultad o programa _____ Nivel Académico _____

INSTRUCCIONES GENERALES

Este cuestionario tiene por objeto recoger una idea general sobre los diferentes aspectos de la inteligencia emocional que lo identifican a usted.

No hay respuestas buenas o malas, estas deben ser lo más espontánea y sinceramente posible.

Para responder deberá marcar con una equis (X) la opción que escoja.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

TA: Totalmente de acuerdo.

MA: Medianamente de acuerdo.

MD: Medianamente desacuerdo.

TD: Totalmente desacuerdo.

	TA	MA	MD	TD
1. Soy más hábil solucionando los problemas de los demás.				
2. Cuando me propongo una meta, me esfuerzo hasta alcanzarla.				
3. Una visita imprevista puede alterarme el plan para todo el día.				
4. Una de las tareas importantes de la vida es reconocer los propios puntos débiles.				
5. Cuando empiezo una nueva tarea no sé determinar cuanto tiempo ocuparé para terminarla.				
6. Puedo interpretar fácilmente cuando una persona está triste o de mal humor aunque no lo demuestre.				
7. Frecuentemente pienso "Esto no lo conseguiré, no puedo hacerlo, es demasiado difícil para mí"				
8. Generalmente me quedan actividades pendientes dentro de las que planifique para el día.				
9. Cuando inicio algo, siempre espero el mejor resultado.				
10. Cuando se me acaba la paciencia me vuelvo ofensivo.				
11. No sé escuchar a los demás; y les interrumpo constantemente.				
12. Los demás siempre comprenden lo que les quiero expresar aunque no sea por medio de palabras.				
13. Mis amigos saben del afecto que siento por ellos.				
14. Cuando noto un mal estado de ánimo en mí, prefiero permanecer tranquilo porque tengo miedo de ofender a otras personas.				
15. Busco principalmente los elogios y el reconocimiento de los demás en lo que hago.				

	TA	MA	MD	TD
16. Me irrito con facilidad				
17. Soy capaz de comprometerme a fondo con una causa, idea o proyecto.				
18. Realizo las cosas básicamente por el beneficio que me pueden reportar.				
19. Puedo convencer a alguien de desistir de una idea errónea.				
20. Se expresarle a los demás mis estados emocionales				
21. Me levanto cada mañana con una cara amable para todo el mundo.				
22. Cuando estoy con mucha gente, percibo el estado de ánimo del grupo: entusiasta, aburrido, temeroso, irritado, etc.				
23. Soy honesto con las personas que están a mi alrededor y ellas son honestas conmigo.				
24. Cuando tengo alguna dificultad me cuesta trabajo pedir ayuda.				
25. Me parece estimulante desarrollar nuevas ideas o proyectos.				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

	TA	MA	MD	TD
1. Soy más hábil solucionando los problemas de los demás.	1	2	3	4
2. Cuando me propongo una meta, me esfuerzo hasta alcanzarla.	4	3	2	1
3. Una visita imprevista puede alterarme el plan para todo el día.	1	2	3	4
4. Una de las tareas importantes de la vida es reconocer los propios puntos débiles.	4	3	2	1
5. Cuando empiezo una nueva tarea no sé determinar cuanto tiempo ocuparé para terminarla.	1	2	3	4
6. Puedo interpretar fácilmente cuando una persona está triste o de mal humor aunque no lo demuestre.	4	3	2	1
7. Frecuentemente pienso "Esto no lo conseguiré, no puedo hacerlo, es demasiado difícil para mí"	1	2	3	4
8. Generalmente me quedan actividades pendientes dentro de las que planifique para el día.	1	2	3	4
9. Cuando inicio algo, siempre espero el mejor resultado.	1	2	3	4
10. Cuando se me acaba la paciencia me vuelvo ofensivo.	4	3	2	1
11. No sé escuchar a los demás; y les interrumpo constantemente.	1	2	3	4
12. Los demás siempre comprenden lo que les quiero expresar aunque no sea por medio de palabras.	1	2	3	4
13. Mis amigos saben del afecto que siento por ellos.	4	3	2	1
14. Cuando noto un mal estado de ánimo en mí, prefiero permanecer tranquilo porque tengo miedo de ofender a otras personas.	4	3	2	1
15. Busco principalmente los elogios y el reconocimiento de los demás en lo que hago.	4	3	2	1
16. Me irrito con facilidad	1	2	3	4
17. Soy capaz de comprometerme a fondo con una causa, idea o proyecto.	4	3	2	1
18. Realizo las cosas básicamente por el beneficio que me pueden reportar.	1	2	3	4
19. Puedo convencer a alguien de desistir de una idea errónea.	4	3	2	1
20. Se expresarle a los demás mis estados emocionales	4	3	2	1
21. Me levanto cada mañana con una cara amable para todo el mundo.	4	3	2	1
22. Cuando estoy con mucha gente, percibo el estado de ánimo del grupo: entusiasta, aburrido, temeroso, irritado, etc.	4	3	2	1
23. Soy honesto con las personas que están a mi alrededor y ellas son honestas conmigo.	4	3	2	1
24. Cuando tengo alguna dificultad me cuesta trabajo pedir ayuda.	1	2	3	4
25. Me parece estimulante desarrollar nuevas ideas o proyectos.	4	3	2	1

ANEXO B

FACTOR AUTOCONCIENCIA

3. Una visita imprevista puede alterarme el plan para todo un día.
5. Cuando empiezo una nueva tarea no sé determinar cuanto tiempo ocupare para terminarla.
7. Frecuentemente pienso «Esto no lo conseguiré, no puedo hacerlo, es demasiado difícil para mí».
8. Generalmente me quedan actividades pendientes dentro de las que planifique para el día.
14. Cuando noto un mal estado de ánimo en mí, prefiero permanecer tranquilo porque tengo miedo de ofender a otras personas.

FACTOR AUTOCONTROL O AUTORREGULACIÓN

1. Soy más hábil solucionando los problemas de los demás.
4. Una de las tareas importantes de la vida es reconocer los propios puntos débiles.
10. Cuando se me acaba la paciencia me vuelvo ofensivo.
11. No sé escuchar a los demás, y les interrumpo constantemente.
16. Me irrito con facilidad.

FACTOR MOTIVACIÓN

2. Cuando me propongo una meta, me esfuerzo hasta alcanzarla.
9. Cuando inicio algo, siempre espero el mejor resultado.
17. Soy capaz de comprometerme a fondo con una causa, idea o proyecto.
18. Realizo las cosas básicamente por el beneficio que me pueden reportar.
25. Me parece estimulante desarrollar nuevas ideas o proyectos.

FACTOR EMPATIA

6. Puedo interpretar fácilmente cuando una persona está triste o de mal humor aunque no lo demuestre.
15. Busco principalmente los elogios y el reconocimiento de los demás en lo que hago.
20. Sé expresarle a los demás mis estados emocionales.
22. Cuando estoy con mucha gente, percibo el estado de ánimo del grupo: entusiasta, aburrido, temeroso, irritado, etc.
24. Cuando tengo alguna dificultad me cuesta trabajo pedir ayuda.

FACTOR HABILIDADES SOCIALES

12. Los demás siempre comprenden lo que les quiero expresar aunque no sea por medio de palabras.
13. Mis amigos saben del afecto que siento por ellos.
19. Puedo convencer a alguien de desistir de una idea errónea.
21. Me levanto cada mañana con una cara amable para todo el mundo.
23. Soy honesto (a) con las personas que están a mí alrededor y ellas son honestas conmigo.

ANEXO C

ANÁLISIS DE FIABILIDAD

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

ITEM	MEDIA	CONSISTENCIA INTERNA
1.	2.0769	0.8597
2.	3.3846	0.7959
3.	2.4808	0.9800
4.	3.6731	0.5848
5.	2.4038	0.9551
6.	3.4231	0.6670
7.	3.3654	0.9081
8.	2.4038	0.8462
9.	3.8269	0.4303
10.	2.9038	1.0339
11.	3.2885	0.8930
12.	3.0192	0.6999
13.	3.5000	0.6716
14.	3.0192	0.8743
15.	2.5577	0.9785
16.	2.9423	0.9164
17.	3.5000	0.6104
18.	2.3654	0.8638
19.	3.1538	0.7245
20.	3.1923	0.7931
21.	3.0192	0.7794
22.	3.4808	0.7273
23.	3.3654	0.6577
24.	2.4423	1.0178
25.	3.6538	0.6226

Statistics for Mean Variance Consist Inter. Variables
SCALE 76.4423 58.2123 7.6297 25

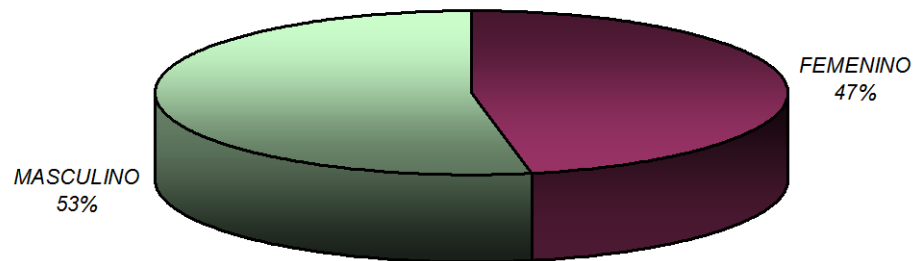
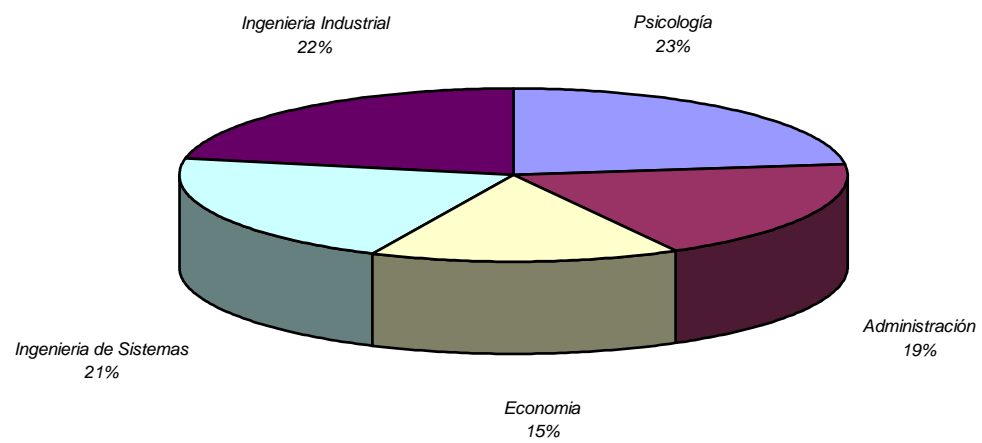
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

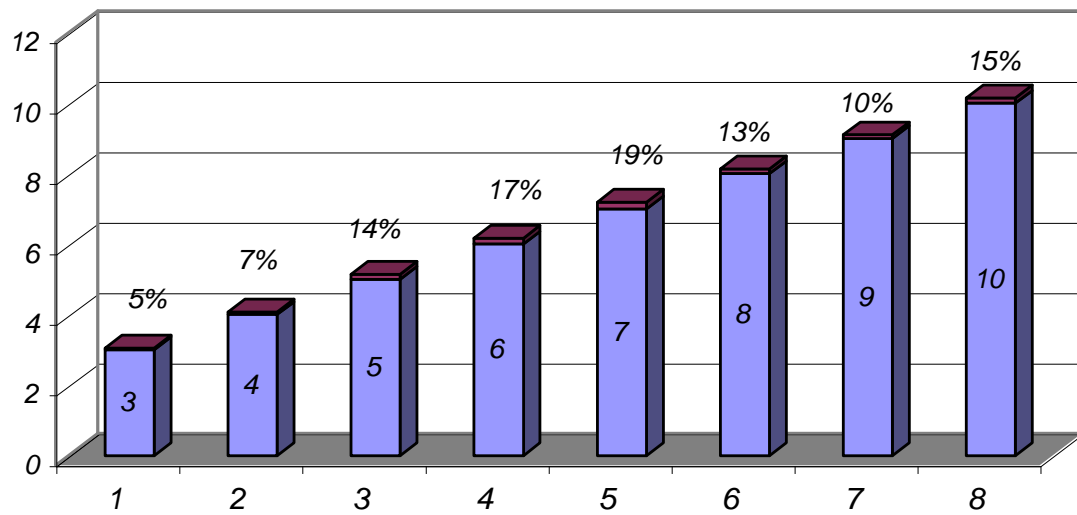
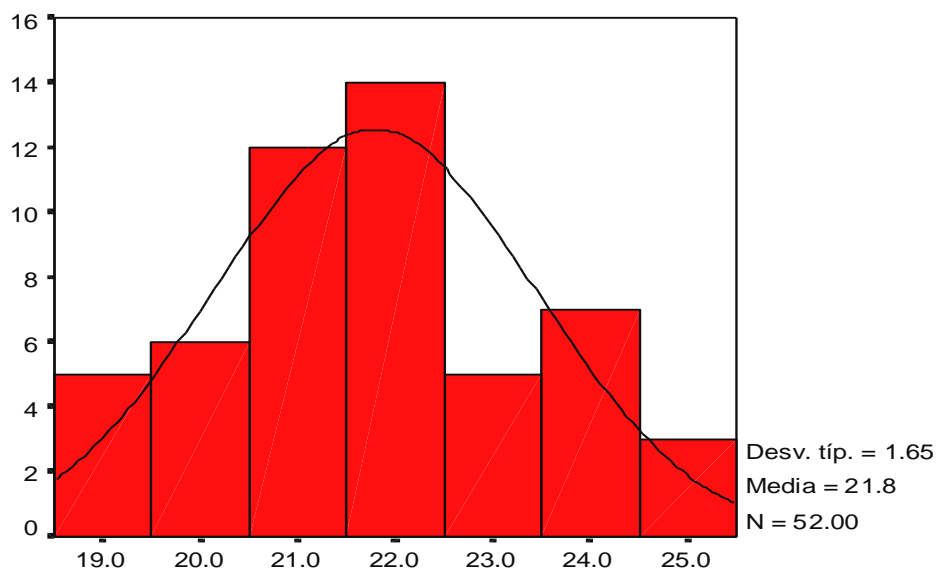
Item - total statistics

Item	Scale mean	Scale variance	Total correlation	Alpha
1	74.3654	53.2168	0.3393	0.7366
2	73.0577	56.0946	0.1245	0.7503
3	73.9615	53.4103	0.2682	0.7420
4	72.7692	57.4359	0.0490	0.7519
5	74.0385	52.3122	0.3610	0.7347
6	73.0192	55.1565	0.2635	0.7418
7	73.0769	53.4449	0.2969	0.7395
8	74.0385	52.4299	0.4134	0.7395
9	72.6154	57.2217	0.1237	0.7479
10	73.5385	49.7828	0.5045	0.7223
11	73.1538	54.0543	0.2559	0.7424
12	73.4231	56.1704	0.1479	0.7481
13	72.9423	54.7613	0.3018	0.7397
14	73.4231	55.8567	0.1218	0.7515
15	73.8846	53.6727	0.2499	0.7434
16	73.5000	51.3137	0.4615	0.7272
17	72.9423	54.5652	0.3631	0.7371
18	74.0769	51.9155	0.4459	0.7290
19	73.2885	54.7583	0.2732	0.7411
20	73.2500	53.2500	0.3744	0.7346
21	73.4231	55.2685	0.2016	0.7455
22	72.9615	56.1161	0.1438	0.7485
23	73.0769	56.2293	0.1572	0.7473
24	74.000	51.9216	0.3583	0.7349
25	72.7885	54.9152	0.3153	0.7394

Coeficientes de Fiabilidad
N of Items = 25

Alpha .7483

SEXO**FACULTADES ENCUESTADAS**

NIVEL ACADEMICO**EDAD**

EDAD

ANEXO D

MUESTREO ESTRATIFICADO POR NIVELES

NIVELES	Núm. De Est.	PORCENTAJES	Cálculo	Tamaño de N
Uno	124	0.07	$336 * 0.07$	23
Dos	285	0.16	$336 * 0.16$	54
Tres	178	0.10	$336 * 0.10$	34
Cuatro	215	0.12	$336 * 0.12$	40
Cinco	198	0.11	$336 * 0.11$	37
Seis	179	0.10	$336 * 0.10$	34
Siete	145	0.08	$336 * 0.08$	27
Ocho	112	0.06	$336 * 0.06$	20
Nueve	141	0.09	$336 * 0.09$	30
Diez	183	0.11	$336 * 0.11$	37
TOTAL	1760	1.0		336

NUMERO TOTAL DE ESTUDIANTES POR RANGOS, NIVELES Y CARRERAS

PRIMER NIVEL

Carreras ⇒ Rangos	01	02	03	04	05	11	12	13	14	19	Total
1	2	0	3	4	3	2	0	1	0	0	15
2	5	2	10	12	5	2	0	6	1	3	46
3	7	2	5	5	3	8	0	4	4	1	39
4	4	1	2	2	2	4	0	1	0	0	16
5	1	0	1	5	0	0	1	0	0	0	8
Total	19	5	21	28	13	16	1	12	5	4	124

SEGUNDO NIVEL

Carreras ⇒ Rangos	01	02	03	04	05	11	12	13	14	19	Total
1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	3
2	20	7	17	27	19	10	2	7	1	4	114
3	27	4	11	23	8	14	7	13	4	2	113
4	11	2	0	12	1	5	4	2	0	0	37
5	4	0	4	5	2	0	1	2	0	0	18
Total	63	13	32	69	30	29	14	24	5	6	285

TERCER NIVEL

Carreras ⇒ Rangos	01	02	03	04	05	11	12	13	14	19	Total
1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
2	15	4	10	22	9	12	1	6	1	0	80
3	12	2	8	9	4	10	5	8	4	5	67
4	3	0	2	2	0	2	1	5	5	4	24
5	0	0	1	2	0	0	0	1	1	0	5
Total	30	6	21	37	13	24	7	20	11	9	178

CUARTO NIVEL

Carreras ⇒ Rangos	01	02	03	04	05	11	12	13	14	19	Total
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	17	2	5	31	9	4	3	7	0	4	82
3	23	1	10	18	12	19	2	14	2	2	103
4	4	1	0	6	0	4	1	8	1	3	28
5	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2

QUINTO NIVEL

SEXTO NIVEL

SÉPTIMO NIVEL

OCTAVO NIVEL

[illegible]

Total	16	5	16	17	11	18	8	18	3	112
-------	----	---	----	----	----	----	---	----	---	------------

NOVENO NIVEL

Carreras ⇒ Rangos	01	02	03	04	05	11	12	13	14	Total
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	2	1	10	3	3	3	1	5	1	29
3	18	1	15	21	4	7	3	9	3	81
4	5	1	5	2	0	11	3	1	0	28
5	0	0	0	0	0	1	0	2	0	3
Total	25	3	30	26	7	22	7	17	4	141

DECIMO NIVEL

Carreras ⇒ Rangos	01	02	03	04	05	11	12	13	14	Total
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	4	6	7	8	0	3	0	1	0	29
3	33	3	19	13	19	13	7	15	4	126
4	8	1	1	1	3	7	1	5	1	28
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	45	10	27	22	22	23	8	21	5	183

MUESTRA DE ESTUDIANTES POR RANGO, NIVEL Y CARRERA

PRIMER NIVEL

Carreras ⇒ Rangos	01	02	03	04	05	11	12	13	14	19	Total
1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	3
2	1	0	2	2	1	1	0	1	0	1	8
3	2	0	1	0	0	2	0	1	1	0	7
4	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	3
5	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
Total	3	0	4	5	3	4	0	2	1	1	23

SEGUNDO NIVEL

Carreras ⇒ Rangos	01	02	03	04	05	11	12	13	14	19	Total
1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
2	5	1	3	6	3	3	0	1	0	0	22
3	6	0	3	4	2	2	1	2	1	1	22
4	1	0	0	2	0	1	1	1	0	0	6
5	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	3
Total	12	1	7	14	6	6	2	4	1	1	54

TERCER NIVEL

Carreras ⇒ Rangos	01	02	03	04	05	11	12	13	14	19	Total
1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
2	3	1	2	4	1	3	0	1	0	0	15
3	2	0	2	1	1	2	1	2	1	1	13
4	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	4
5	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Total	6	1	4	7	2	5	1	4	2	2	34

CUARTO NIVEL

Carreras ⇒ Rangos	01	02	03	04	05	11	12	13	14	19	Total
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	3	1	1	5	2	1	0	1	0	1	15
3	4	0	2	3	2	3	1	3	1	0	19
4	1	0	0	2	0	1	0	1	0	0	5
5	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Total	8	1	3	11	4	5	1	5	1	1	40

QUINTO NIVEL

Carreras ⇒ Rangos	01	02	03	04	05	11	12	13	14	19	Total
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	2	0	2	2	1	0	0	2	1	1	11
3	4	1	1	4	2	2	0	0	1	0	15
4	2	0	0	2	1	2	1	1	0	0	9
5	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2
Total	8	1	4	8	4	4	1	4	2	1	37

SEXTO NIVEL

Carreras ⇒ Rangos	01	02	03	04	05	11	12	13	14	19	Total
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	2	0	2	3	1	1	0	1	0	1	11
3	4	1	2	4	2	2	2	1	1	0	19
4	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	4
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	7	1	5	7	3	4	2	3	1	1	34

SEPTIMO NIVEL

Carreras ⇒ Rangos	01	02	03	04	05	11	12	13	14	Total
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	0	2	1	1	1	1	0	1	8
3	3	1	3	1	0	3	0	1	1	13
4	2	0	0	1	0	1	0	1	0	5
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Total	7	1	5	3	1	5	1	2	2	27

OCTAVO NIVEL

Carreras ⇒ Rangos	01	02	03	04	05	11	12	13	14	Total
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	0	1	1	0	1	1	1	0	6
3	2	1	1	2	1	2	0	2	1	12
4	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	3	1	3	3	2	3	1	3	1	20

NOVENO NIVEL

Carreras ⇒ Rangos	01	02	03	04	05	11	12	13	14	Total
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	1	1	0	1	1	0	1	0	6
3	3	0	4	5	1	2	0	2	1	18
4	1	0	1	0	0	2	1	0	0	5
5	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Total	5	1	6	5	2	5	1	4	1	30

DECIMO NIVEL

Carreras ⇒ Rangos	01	02	03	04	05	11	12	13	14	Total
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	1	1	1	0	0	0	0	0	4
3	6	1	4	3	4	3	1	4	3	29
4	2	0	0	0	0	2	0	0	0	4
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	9	2	5	4	4	5	1	4	3	37

ANEXO E

DATOS DEMOGRAFICOS DE LOS ENCUESTADOS, RENDIMIENTO ACADÉMICO Y PUNTAJES OBTENIDOS DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

SS	Edad	Sexo	Programa	Nivel	Rango	R A	I E
1	18	M	Industrial	1	2	3.47	78
2	18	M	Industrial	1	3	3.82	88
3	18	M	Industrial	1	3	3.75	75
4	18	M	Mecánica	1	1	2.84	86
5	18	M	Mecánica	1	2	3.07	78
6	18	M	Mecánica	1	2	3.49	76
7	18	M	Mecánica	1	3	3.72	80
8	18	M	Electrónica	1	1	2.98	66
9	19	M	Electrónica	1	2	3.02	63
10	16	M	Electrónica	1	2	3.14	70
11	18	M	Electrónica	1	5	4.54	76
12	17	M	Electrónica	1	5	4.65	84
13	18	M	Sistemas	1	1	2.85	82
14	17	M	Sistemas	1	2	3.49	75
15	17	F	Sistemas	1	4	3.96	81
16	18	M	Admón. Emp	1	2	3.15	75
17	17	F	Admón. Emp	1	3	3.89	75
18	20	M	Admón. Emp.	1	3	3.61	74
19	17	F	Admón Emp	1	4	4.01	61
20	19	F	Psicología	1	2	3.24	69
21	16	M	Psicología	1	3	3.76	63
22	21	F	Contaduría	1	3	3.87	74
23	18	M	Tec. Sistemas	1	2	3.07	79
24	17	M	Industrial	2	2	3.24	72
25	19	F	Industrial	2	2	3.36	85
26	19	M	Industrial	2	2	3.34	73
27	19	F	Industrial	2	2	3.16	79
28	20	M	Industrial	2	2	3.1	79
29	17	M	Industrial	2	3	3.66	86
30	18	M	Industrial	2	3	3.87	76
31	17	F	Industrial	2	3	3.78	74
32	19	F	Industrial	2	3	3.72	83
33	17	F	Industrial	2	3	3.7	84
34	17	F	Industrial	2	3	3.69	86
35	17	F	Industrial	2	4	4.17	63
36	18	M	Eléctrica	2	2	3.28	75
37	18	M	Mecánica	2	2	3.03	80

38	19	M	Mecánica	2	2	3.42	82
39	18	M	Mecánica	2	2	3.46	78
40	18	M	Mecánica	2	3	3.68	80
41	18	M	Mecánica	2	3	3.52	72
42	18	M	Mecánica	2	3	3.67	80
43	18	M	Mecánica	2	5	4.38	81
44	21	M	Electrónica	2	1	2.77	71
45	19	M	Electrónica	2	2	3.03	78
46	19	F	Electrónica	2	2	3.36	81
47	19	M	Electrónica	2	2	3.09	71
48	18	M	Electrónica	2	2	3.22	81
49	18	M	Electrónica	2	2	3.3	65
50	19	M	Electrónica	2	2	3.48	63
51	19	M	Electrónica	2	3	3.55	76
52	18	M	Electrónica	2	3	3.89	80
53	17	M	Electrónica	2	3	3.64	76
54	18	M	Electrónica	2	3	3.65	78
55	18	M	Electrónica	2	4	4.09	84
56	18	M	Electrónica	2	4	3.96	71
57	18	M	Electrónica	2	5	4.33	72
58	25	M	Sistemas	2	2	3.41	68
59	18	M	Sistemas	2	2	3.3	66
60	19	M	Sistemas	2	2	3.36	69
61	18	M	Sistemas	2	3	3.78	68
62	18	M	Sistemas	2	3	3.6	85
63	17	M	Sistemas	2	5	4.48	69
64	18	F	Admón Emp.	2	2	3.41	82
65	18	M	Admón Emp.	2	2	3.32	52
66	19	M	Admón Emp.	2	2	3.44	80
67	19	F	Admón Emp.	2	3	3.83	80
68	18	F	Admón Emp.	2	3	3.76	76
69	18	F	Admón Emp.	2	4	4.08	79
70	18	M	Economía	2	3	3.63	58
71	18	M	Economía	2	4	4.16	87
72	20	F	Psicología	2	2	3.15	80
73	19	F	Psicología	2	3	3.76	74
74	24	F	Psicología	2	3	3.7	80
75	19	F	Psicología	2	4	3.91	77
76	21	F	Contaduría	2	3	3.65	70
77	19	M	Tec. Sistemas	2	3	3.26	75
78	20	F	Industrial	3	2	3.43	80
79	19	M	Industrial	3	2	3.26	75
80	19	F	Industrial	3	2	3.32	80
81	19	F	Industrial	3	3	3.32	80
82	17	M	Industrial	3	3	3.55	71

83	20	F	Industrial	3	4	3.92	71
84	21	M	Eléctrica	3	2	3.23	55
85	20	M	Mecánica	3	2	3.35	84
86	19	M	Mecánica	3	2	3.45	71
87	19	M	Mecánica	3	3	3.74	85
88	19	F	Mecánica	3	3	3.61	67
89	22	M	Electrónica	3	1	2.96	77
90	22	M	Electrónica	3	2	2.96	77
91	24	M	Electrónica	3	2	3.11	91
92	22	M	Electrónica	3	2	3.32	90
93	18	M	Electrónica	3	2	3.22	75
94	18	M	Electrónica	3	3	3.64	75
95	18	M	Electrónica	3	5	4.65	79
96	18	F	Sistemas	3	2	3.15	68
97	20	M	Sistemas	3	3	3.5	62
98	21	M	Admón Emp.	3	2	3.31	76
99	19	F	Admón Emp.	3	2	3.49	72
100	19	F	Admón Emp.	3	2	3.44	74
101	19	M	Admón Emp.	3	3	3.74	74
102	21	F	Admón Emp.	3	3	3.69	65
103	19	M	Economía	3	3	3.68	51
104	21	F	Psicología	3	2	3.37	85
105	20	F	Psicología	3	3	3.64	79
106	20	F	Psicología	3	3	3.83	72
107	18	F	Psicología	3	4	4.6	86
108	19	F	Contaduría	3	3	3.7	73
109	17	M	Contaduría	3	4	4.11	73
110	18	M	Tec Sistemas	3	3	3.72	69
111	19	F	Tec Sistemas	3	4	3.99	80
112	22	F	Industrial	4	2	3.35	70
113	21	F	Industrial	4	2	3.55	83
114	20	F	Industrial	4	2	3.47	77
115	19	F	Industrial	4	3	3.62	84
116	18	F	Industrial	4	3	3.56	70
117	19	F	Industrial	4	3	3.6	58
118	20	M	Industrial	4	3	3.72	68
119	19	M	Industrial	4	4	4.14	90
120	22	M	Eléctrica	4	2	3.28	78
121	19	M	Mecánica	4	2	3.45	90
122	19	M	Mecánica	4	3	3.53	74
123	19	M	Mecánica	4	3	36.1	69
124	21	M	Electrónica	4	2	3.47	83
125	20	M	Electrónica	4	2	3.46	78
126	22	M	Electrónica	4	2	3.38	72
127	19	M	Electrónica	4	2	3.47	65

128	19	M	Electrónica	4	2	3.38	75
129	20	M	Electrónica	4	3	3.5	61
130	18	M	Electrónica	4	3	3.66	73
131	19	M	Electrónica	4	3	3.51	75
132	19	M	Electrónica	4	4	3.92	74
133	19	M	Electrónica	4	4	4.09	84
134	18	M	Electrónica	4	5	4.57	72
135	24	M	Sistemas	4	2	3.47	72
136	21	M	Sistemas	4	2	3.36	74
137	18	F	Sistemas	4	3	3.68	83
138	19	M	Sistemas	4	3	3.61	65
139	19	F	Admón Emp.	4	2	3.44	74
140	20	M	Admón Emp.	4	3	3.54	85
141	20	F	Admón Emp.	4	3	3.81	78
142	21	M	Admón Emp.	4	3	3.67	82
143	20	F	Admón Emp.	4	4	4.12	84
144	19	M	Economía	4	3	3.64	80
145	22	F	Psicología	4	2	3.24	66
146	20	M	Psicología	4	3	3.64	84
147	19	F	Psicología	4	3	3.82	77
148	18	F	Psicología	4	3	3.62	77
149	18	F	Psicología	4	4	3.98	75
150	19	F	Contaduría	4	3	3.68	87
151	19	M	Tec Sistemas	4	2	3.19	70
152	22	F	Industrial	5	2	3.49	86
153	23	M	Industrial	5	2	3.36	85
154	19	M	Industrial	5	3	3.79	73
155	19	F	Industrial	5	3	3.8	43
156	21	M	Industrial	5	3	3.53	65
157	30	M	Industrial	5	3	3.82	62
158	19	M	Industrial	5	4	3.94	79
159	19	F	Industrial	5	4	3.92	60
160	18	M	Eléctrica	5	3	3.83	72
161	23	M	Mecánica	5	2	3.33	68
162	24	M	Mecánica	5	2	3.34	72
163	21	M	Mecánica	5	3	3.74	63
164	19	F	Mecánica	5	5	4.37	79
165	20	M	Electrónica	5	2	3.28	64
166	20	M	Electrónica	5	2	3.38	62
167	21	F	Electrónica	5	3	3.56	75
168	18	M	Electrónica	5	3	3.78	81
169	19	M	Electrónica	5	3	3.87	78
170	18	F	Electrónica	5	3	3.61	76
171	18	F	Electrónica	5	4	4.05	83
172	18	M	Electrónica	5	4	4.22	78

173	19	M	Sistemas	5	2	3.45	76
174	20	M	Sistemas	5	3	3.56	65
175	19	F	Sistemas	5	3	3.67	73
176	19	F	Sistemas	5	4	3.91	84
177	19	M	Admón Emp.	5	3	3.83	70
178	18	F	Admón Emp.	5	3	3.84	73
179	21	F	Admón Emp.	5	4	3.96	76
180	20	F	Admón Emp.	5	4	4.07	70
181	20	F	Economía	5	4	3.94	78
182	21	F	Psicología	5	2	3.37	64
183	22	F	Psicología	5	2	3.45	74
184	19	F	Psicología	5	4	4.06	71
185	20	F	Psicología	5	5	4.51	82
186	23	M	Contaduría	5	2	3.33	90
187	19	F	Contaduría	5	3	3.72	79
188	23	M	Tec Sistemas	5	2	3.33	67
189	21	F	Industrial	6	2	3.64	68
190	22	F	Industrial	6	2	3.4	64
191	23	F	Industrial	6	3	3.53	73
192	17	F	Industrial	6	3	3.65	82
193	20	M	Industrial	6	3	3.79	77
194	19	F	Industrial	6	3	3.6	70
195	20	F	Industrial	6	4	4.03	72
196	19	M	Eléctrica	6	3	3.61	80
197	25	M	Mecánica	6	2	3.33	82
198	23	M	Mecánica	6	2	3.48	71
199	21	M	Mecánica	6	3	3.61	85
200	20	M	Mecánica	6	3	3.75	52
201	23	M	Mecánica	6	4	3.96	72
202	22	M	Electrónica	6	2	3.43	59
203	23	M	Electrónica	6	2	3.27	74
204	23	M	Electrónica	6	2	3.49	75
205	20	M	Electrónica	6	3	3.6	76
206	20	M	Electrónica	6	3	3.73	79
207	19	M	Electrónica	6	3	3.72	71
208	20	M	Electrónica	6	3	3.54	71
209	22	M	Sistema	6	2	3.38	70
210	21	M	Sistema	6	3	3.52	71
211	19	F	Sistema	6	3	3.81	74
212	20	F	Admón	6	2	3.44	79
213	21	F	Admón	6	3	3.71	83
214	19	F	Admón	6	3	3.59	76
215	23	F	Admón	6	4	4.01	82
216	21	M	Economía	6	3	3.89	84

217	19	M	Economía	6	3	3.78	69
218	23	F	Psicología	6	2	3.42	85
219	21	F	Psicología	6	3	3.5	80
220	19	F	Psicología	6	4	4.05	83
221	23	F	Contaduría	6	3	3.74	70
222	20	M	Tec. Sistema	6	2	3.48	80
223	24	M	Industrial	7	2	3.39	78
224	20	F	Industrial	7	3	3.81	81
225	20	F	Industrial	7	3	3.67	75
226	20	M	Industrial	7	3	3.77	81
227	20	F	Industrial	7	4	4.03	66
228	19	F	Industrial	7	4	4.21	74
229	20	F	Industrial	7	5	4.43	82
230	20	M	Eléctrica	7	3	3.81	66
231	23	M	Mecánica	7	2	3.41	96
232	21	M	Mecánica	7	2	3.43	95
233	23	M	Mecánica	7	3	3.57	66
234	21	M	Mecánica	7	3	3.86	68
235	21	M	Mecánica	7	3	3.56	78
236	20	M	Electrónica	7	2	3.36	67
237	19	M	Electrónica	7	3	3.63	86
238	19	M	Electrónica	7	4	4.06	73
239	23	M	sistema	7	2	3.32	69
240	23	M	Admón	7	2	3.47	64
241	20	F	Admón	7	3	3.71	72
242	21	M	Admón	7	3	3.54	65
243	24	F	Admón	7	3	3.5	73
244	21	F	Admón	7	4	4.04	82
245	23	M	Economía	7	2	3.49	82
246	23	F	Psicología	7	3	3.83	82
247	20	M	Psicología	7	4	4.03	75
248	23	M	Contaduría	7	2	3.47	63
249	21	F	Contaduría	7	3	3.5	69
250	23	F	industrial	8	2	3.43	75
251	20	F	industrial	8	3	3.72	85
252	21	F	industrial	8	3	3.65	79
253	23	M	Eléctrica	8	3	3.5	93
254	26	M	Mecánica	8	2	3.4	71
255	21	M	Mecánica	8	3	3.58	73
256	20	M	Mecánica	8	4	3.94	75
257	25	M	Electrónica	8	2	3.43	77
258	22	M	Electrónica	8	3	3.5	74
259	20	M	Electrónica	8	3	3.57	78
260	21	M	Sistema	8	3	3.8	75
261	23	F	Sistema	8	4	4.01	62

262	22	F	Admón	8	2	3.48	78
263	22	F	Admón	8	3	3.73	61
264	22	F	Admón	8	3	3.64	79
265	25	M	Economía	8	2	3.44	66
266	26	M	Psicología	8	2	3.49	82
267	21	F	Psicología	8	3	3.69	77
268	25	F	Psicología	8	3	3.87	83
269	22	M	Contaduría	8	3	3.56	76
270	23	F	Industrial	9	2	3.35	71
271	20	M	Industrial	9	3	3.77	83
272	22	F	Industrial	9	3	3.65	76
273	21	F	Industrial	9	3	3.64	81
274	22	M	Industrial	9	4	4.21	84
275	22	M	Eléctrica	9	2	3.46	66
276	26	M	Mecánica	9	2	3.46	75
277	22	M	Mecánica	9	3	3.55	78
278	23	F	Mecánica	9	3	3.65	95
279	23	M	Mecánica	9	3	3.65	73
280	24	M	Mecánica	9	3	3.57	93
281	23	M	Mecánica	9	4	3.98	77
282	20	M	Electrónica	9	3	3.87	83
283	21	M	Electrónica	9	3	3.68	73
284	24	F	Electrónica	9	3	3.73	61
285	24	M	Electrónica	9	3	3.66	74
286	23	M	Electrónica	9	3	3.59	76
287	21	M	Sistema	9	2	3.48	84
288	20	F	Sistema	9	3	3.84	74
289	25	M	Admón	9	2	3.41	98
290	21	F	Admón	9	3	3.84	72
291	24	M	Admón	9	3	3.54	81
292	21	F	Admón	9	4	4.01	78
293	23	F	Admón	9	4	4.25	78
294	20	F	Economía	9	4	4.03	84
295	23	F	Psicología	9	2	3.4	76
296	25	F	Psicología	9	3	3.88	71
297	24	F	Psicología	9	3	3.52	83
298	21	F	Psicología	9	5	4.47	80
299	21	F	Contaduría	9	3	3.77	71
300	25	F	Industrial	10	2	3.42	69
301	26	F	Industrial	10	3	3.71	80
302	23	F	Industrial	10	3	3.5	74
303	23	F	Industrial	10	3	3.79	88
304	24	F	Industrial	10	3	3.51	47
305	26	M	Industrial	10	3	3.65	68
306	22	F	Industrial	10	3	3.61	79

307	25	M	Industrial	10	4	4.11	66
308	25	F	Industrial	10	4	3.95	64
309	26	M	Eléctrica	10	2	3.47	95
310	21	M	Eléctrica	10	3	3.76	89
311	22	M	Mecánica	10	2	3.49	66
312	24	M	Mecánica	10	3	3.59	71
313	25	M	Mecánica	10	3	3.6	58
314	21	M	Mecánica	10	3	3.76	77
315	25	M	Mecánica	10	3	3.57	72
316	23	M	Electrónica	10	2	3.47	69
317	26	F	Electrónica	10	3	3.62	85
318	24	F	Electrónica	10	3	3.57	73
319	24	F	Electrónica	10	3	3.74	86
320	21	M	Sistema	10	3	3.52	74
321	23	F	Sistema	10	3	3.77	80
322	23	M	Sistema	10	3	3.6	71
323	24	M	Sistema	10	3	3.52	85
324	24	F	Admón	10	3	3.78	79
325	22	F	Admón	10	3	3.7	72
326	22	M	Admón	10	3	3.74	75
327	23	F	Admón	10	4	4.12	95
328	25	F	Admón	10	4	4.11	83
329	22	M	Economía	10	3	3.8	75
330	23	M	Psicología	10	3	3.64	81
331	25	F	Psicología	10	3	3.5	84
332	26	F	Psicología	10	3	3.64	81
333	26	F	Psicología	10	3	3.52	82
334	24	F	Contaduría	10	3	3.78	75
335	34	F	Contaduría	10	3	3.72	72
336	22	F	Contaduría	10	3	3.82	78

ANEXO E

PORCENTAJE DE RESPUESTA A CADA OPCIÓN

	TA	MA	MD	TD
1. Soy mas hábil solucionando los problemas de los demás.	25.0	50.0	17.3	7.70
2. Cuando me propongo una meta, me esfuerzo hasta alcanzarla.	55.8	28.8	13.5	1.90
3. Una visita imprevista puede alterarme el plan para todo un día.	17.3	34.6	30.8	17.3
4. Una de las tareas importantes de la vida es reconocer los propios puntos débiles.	73.0	21.2	5.80	0.00
5. Cuando empiezo una nueva tarea no sé determinar cuanto tiempo ocupare para terminarla	19.2	34.6	32.7	13.5
6. Puedo interpretar fácilmente cuando una persona está triste o de mal humor aunque no lo demuestre.	51.9	38.5	9.60	0.00
7. Frecuentemente pienso «Esto no lo conseguiré, no puedo hacerlo, es demasiado difícil para mi».	5.80	11.5	23.1	59.6
8. Generalmente me quedan actividades pendientes dentro de las que planifique para el día.	21.2	48.2	19.2	11.5
9. Cuando inicio algo, siempre espero el mejor resultado.	11.5	48.1	28.9	11.5
10. Cuando se me acaba la paciencia me vuelvo ofensivo.	84.6	13.5	1.90	0.00
11. No sé escuchar a los demás, y les interrumpo constantemente.	7.70	34.6	17.3	40.4
12. los demás siempre comprenden lo que les quiero expresar aunque no sea por medio de palabras.	3.80	17.3	25.1	53.8
13. mis amigos saben del afecto que siento por ellos.	23.1	57.7	1.30	1.90
14. Cuando noto un mal estado de ánimo en mi, prefiero permanecer tranquilo porque tengo miedo de ofender a otras personas.	57.7	36.5	3.85	1.95
15. Busco principalmente los elogios y el reconocimiento de los demás en lo que hago.	30.7	48.1	13.5	7.70
16. Me irrito con facilidad.	15.4	32.7	32.7	19.2
17. Soy capaz de comprometerme a fondo con una causa, idea o proyecto.	50.0	38.5	7.70	3.80
18. Realizo las cosas básicamente por el beneficio que me pueden reportar.	59.6	25.0	7.70	7.70
19. puedo convencer a alguien de desistir de una idea errónea.	7.70	21.1	40.4	30.8
20. Se expresarle a los demás mis estados emocionales.	48.1	36.5	11.6	3.80
21. me levanto cada mañana con una cara amable para todo el mundo.	55.8	38.4	5.80	0.00
22. Cuando estoy con mucha gente, percibo el estado de animo del grupo: entusiasta, aburrido, temeroso, irritado, etc.	17.3	36.5	38.5	7.70
23. soy honesto (a) con las personas a mi alrededor y ellas son honestas conmigo.	1.90	26.9	38.5	32.7
24. Cuando tengo alguna dificultad me cuesta trabajo pedir ayuda.	34.6	46.2	38.5	32.7
25. Me parece estimulante desarrollar nuevas ideas o proyectos.	38.5	46.2	11.5	3.80

PORCENTAJE DE RESPUESTA A CADA OPCIÓN (RESULTADOS)

	TA	MA	MD	TD
1. Soy mas hábil solucionando los problemas de los demás.	30.4	43.2	15.4	11.6
2. Cuando me propongo una meta, me esfuerzo hasta alcanzarla.	66.7	27.4	5.1	0.9
3. Una visita imprevista puede alterarme el plan para todo un día.	22.6	33.6	23.2	20.5
4. Una de las tareas importantes de la vida es reconocer los propios puntos débiles.	66.7	17.3	10.4	5.5
5. Cuando empiezo una nueva tarea no sé determinar cuanto tiempo ocupare para terminarla	23.2	39.9	22.0	14.9
6. Puedo interpretar fácilmente cuando una persona está triste o de mal humor aunque no lo demuestre.	53.6	32.4	10.7	3.3
7. Frecuentemente pienso «Esto no lo conseguiré, no puedo hacerlo, es demasiado difícil para mi».	6.0	18.2	32.1	43.8
8. Generalmente me quedan actividades pendientes dentro de las que planifique para el día.	15.2	39.0	32.1	13.7
9. Cuando inicio algo, siempre espero el mejor resultado.	78.3	17.3	3.0	1.5
10. Cuando se me acaba la paciencia me vuelvo ofensivo.	24.7	26.5	26.5	22.3
11. No sé escuchar a los demás, y les interrumpo constantemente.	4.8	13.1	23.2	58.9
12. los demás siempre comprenden lo que les quiero expresar aunque no sea por medio de palabras.	25.9	50.0	18.5	5.7
13. mis amigos saben del afecto que siento por ellos.	59.5	28.9	8.6	3.0
14. Cuando noto un mal estado de ánimo en mi, prefiero permanecer tranquilo porque tengo miedo de ofender a otras personas.	46.1	28.6	11.0	14.3
15. Busco principalmente los elogios y el reconocimiento de los demás en lo que hago.	18.2	36.0	22.9	22.9
16. Me irrito con facilidad.	18.5	22.0	27.4	32.1
17. Soy capaz de comprometerme a fondo con una causa, idea o proyecto.	64.6	25.3	6.8	3.3
18. Realizo las cosas básicamente por el beneficio que me pueden reportar.	20.2	36.0	26.8	17.0
19. puedo convencer a alguien de desistir de una idea errónea.	42.6	42.9	11.9	2.7
20. Se expresarle a los demás mis estados emocionales.	46.1	30.1	15.5	8.3
21. me levanto cada mañana con una cara amable para todo el mundo.	36.0	41.1	17.9	5.1
22. Cuando estoy con mucha gente, percibo el estado de animo del grupo: entusiasta, aburrido, temeroso, irritado, etc.	61.6	31.0	4.5	3.0
23. soy honesto (a) con las personas a mi alrededor y ellas son honestas conmigo.	34.5	51.8	12.2	1.5
24. Cuando tengo alguna dificultad me cuesta trabajo	16.1	27.7	26.8	29.5

pedir ayuda.				
25. Me parece estimulante desarrollar nuevas ideas o proyectos.	76.2	18.2	3.9	1.8